

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON
FACULTAD DE CONTADURIA PÚBLICA Y ADMINISTRACION
DIVISION DE ESTUDIOS DE POSGRADO



“FACTORES DETERMINANTES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN
ENTRENADORES DEPORTIVOS DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN, MÉXICO”

Por:

María de Jesús Pizaña Gatica

Tesis Como Requisito para obtener el grado de Doctorado en Filosofía con
especialidad en Administración

Monterrey, México.

Noviembre 2023

Dedicatorias

A mis padres, Herminia y Heraclio por todo su amor, apoyo incondicional, que siempre han creído en mí y me han impulsado a hacer todo lo que la vida me ha dado.

A mi compañera de aventuras mi hermana Alejandra, que siempre ha caminado a mi lado en cada sueño y meta.

A mi hermano, David, a pesar de la distancia cuento contigo en todo momento.

A mi cuñado Luis, que en momentos complicados está presente y disfruta también todos los logros que obtengo.

A mi hermosa Shalom, mi sobrina, que con tu esencia me enseñas que las cosas que me gustan no son culposas.

A mi mejor amiga Carolina, que siempre ha estado presente en todo momento.

A Caro Almaguer, Alejandra González, Blanca Pérez, más que amigas se han vuelto mis cómplices.

A mis cómplices de esta aventura del doctorado, Loraine, Irving, Cynthia, Horacio, Arlene, Jazmin y Fabiola, que estuvieron, están y estarán en todo lo importante de mi vida.

A mi Danyto, que soporto estoico que terminara este proceso, a ti mi hijo amado, esta tesis.

Agradecimientos:

Al Dr. Patricio Galindo, Al Dr. Abel Partida y al Dr. Juan Rositas por su paciencia y dedicación a mi tesis.

A la Dra. Mónica Blanco por todo su apoyo en el proceso del doctorado.

Al Dr. Oswaldo Ceballos que siempre ha sido un mentor en mi vida profesional y ha confiado en cada paso que doy.

A la Dr. Rosa Elena Medina por su confianza en mí y en mis habilidades, gracias por mostrarme que puedo hacer cosas grandiosas.

Al Dr. José Tristán Que me apoyo con los necesario en un momento complicado.

A la Dra. Jeannette L. Walle, que ha confiado en mi trabajo y en mis decisiones.

Al Dr. Rubén Ramírez Nava, que me ha apoyado para que continúe con mi preparación profesional e impulsando a su personal a prepararse siempre.

Al Dr. Alejandro Villarreal, por siempre otorgarme las becas correspondientes y poder continuar con mis estudios de doctorado.

A la Lic. Mayra, del posgrado de FACPYA, que siempre ha estado al pie del cañón conmigo. Gracias por no desistir.

Al Dr. Daniel Chapa que ha sido un excelente jefe, y me ha apoyado para concluir con este proceso.

A la Maestra Mireya Medina, Dra. Raquel Morquecho, Maestra Marcela Quiroga, compañeras y amigas de la FOD, que me han apoyado en todo momento para que crezca profesionalmente.

A todo el personal de la FOD que ha estado caminando conmigo todo este tiempo.

A Rosita, Don Alfonso, que han sido incondicionales conmigo desde que los conozco.

Contenido

DECLARACION DE AUTENTICIDAD.....	1
LISTADO DE ABREVIATURAS Y TERMINOS TECNICOS	2
INTRODUCCIÓN.....	4
CAPITULO 1.- NATURALEZA Y DIMENSIÓN DEL ESTUDIO	6
1.1 Antecedentes del problema a estudiar	7
1.1.1 Hechos que contextualizan el problema	7
1.1.2 Las causas y la consecuencia de los hechos	9
1.1.3 Grafica de causas y consecuencia del problema a investigar	12
1.2 Planteamiento Teórico del Problema de Investigación	13
1.2.1 Antecedentes teóricos de la satisfacción laboral (variable dependiente):	14
1.2.2 La justificación teórica y/o aplicada de las variables independientes con la dependiente	15
1.3 Pregunta central de investigación	17
1.4 Objetivo general de la investigación.....	17
Objetivos Metodológicos de la Investigación	17
1.5 Hipótesis General de Investigación.....	17
1.6 Metodología	18
1.7 Justificación y aportaciones del estudio.....	18
1.8 Delimitaciones del estudio.....	19
1.9 Tabla de Congruencia	20
Capítulo 2 Marco teórico	21
2.1 Marco Teórico de la variable dependiente: Satisfacción Laboral	21
2.1.1 Teorías y Definiciones	22
2.1.2 Estudios de investigaciones aplicadas sobre la variable Y:	23
2.2 Marco Teórico y Estudios de investigaciones aplicadas de las variables independientes	26
2.2.1 Variable X1: Salario	26
2.2.2 Variable X2: Promoción de puestos	30

2.2.3 Variable X3: Capacitación.....	32
2.2.3 Variable X4: Seguridad Social.....	38
2.2.4 Variable X5: Estabilidad Laboral.....	40
2.2.6 Variable X6: Equipamiento.....	41
2.2.7 Variable X7: Infraestructura.....	44
2.3 Hipótesis Operativas.....	46
Hipótesis operativas.....	46
2.3.1. Modelo Gráfico de la Hipótesis.....	47
2.3.2. Modelo de Relaciones teóricas con las Hipótesis.....	48
Capítulo 3. ESTRATEGIA METODOLÓGICA.....	49
3.1 Tipo y diseño de la investigación.....	49
3.1.1 Tipos de investigación.....	49
3.1.2 Diseño de la Investigación.....	50
3.2 Métodos de recolección de datos.....	51
3.2.1 Elaboración del instrumento.....	51
3.2.2 Operacionalización de las variables de la hipótesis.....	52
3.3 Población, marco muestral y muestra.....	55
3.3.1 Tamaño de la muestra.....	55
3.3.2 Sujetos de Estudio:.....	56
3.4 Métodos de Análisis.....	56
Capítulo 4- RESULTADOS.....	57
4.1 Prueba Piloto.....	57
4.2 Resultados preliminares o finales.....	58
4.2.1 Estadística descriptiva del perfil del encuestado.....	58
4.2.2 Regresión lineal múltiple para las variables.....	61
4.3 Comprobación de Hipótesis.....	62
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	64
Bibliografía.....	73

DECLARACION DE AUTENTICIDAD

Declaro solemnemente que el documento que enseguida presento es fruto de mi propio trabajo, y hasta donde estoy enterada, no contiene material previamente publicado o escrito por alguien más, excepto aquellos materiales o ideas que por ser de otras personas les he dado el debido reconocimiento y los he citado cumplidamente en la bibliografía o las referencias.

Declaro además que tampoco contiene material que haya sido aceptado para el otorgamiento de cualquier otro grado o diploma de alguna universidad o institución.

- María de Jesús Pizaña Gatica
- Firma
- Fecha: 29 noviembre de 2023

LISTADO DE ABREVIATURAS Y TERMINOS TECNICOS

INDE: Instituto de Cultura Física y Deporte del Estado de nuevo León

OCDE: Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico

ENOE: Encuesta Nacional de ocupación y empleo.

INEGI: Instituto Nacional de Estadística y Geografía

Índice de Tablas y Figuras

Figura 1 Mapa Mental del Problema

¡Error! Marcador no definido.

Tabla 1 Relación Estructural de hipótesis-Marco Teórico

Tabla 2 Variables de investigación e indicadores de medición 73

Tabla 3 Valores de Alfa de Cronbach 80

Tabla 4 Género 81

Tabla 5 Edad 83

Tabla 6 Años de Experiencia 83

Tabla 7 Grado máximo de Estudios 84

Tabla 8 Deporte en que se especializa 85

Tabla 9 Institución en la que Labora 86

INTRODUCCIÓN

México es un país que ocupa los primeros lugares en obesidad a nivel mundial, y el gobierno federal ha impulsado programas que fomenten la actividad física y el deporte a nivel nacional para bajar esos índices. El Deporte se lleva como asignatura en las escuelas de nivel básico para combatir esta enfermedad (Barrera-Cruz, Rodríguez-Gonzalez, & Molina-Ayala, 2013).

El deporte ha sido prioridad para el gobierno mexicano y a través de los Institutos del deporte ha fortalecido los programas deportivos a nivel nacional, promoviendo la realización de alguna disciplina desde la infancia. En Nuevo León, el Instituto de Cultura Física y Deporte preparan a niños y jóvenes para las competencias a nivel nacional e internacional, pero también es el encargado de promover el deporte a nivel formativo en las escuelas del estado. (INDE, 2018)

La promoción del deporte y la preparación de atletas son a través de entrenadores deportivos que son los encargados de instruir y motivar a los niños y jóvenes para poder lograr sus mejores marcas y récords en las diferentes competencias que se tiene en el estado y poder competir en eventos de talla internacional.

Los entrenadores que conforman los diferentes institutos de cultura física y deporte, especialmente los del estado de Nuevo León, son empleados con características muy particulares, pero no del todo diferentes a empleados de otros ámbitos. Por lo que la medición de los diferentes factores sobre la satisfacción en su trabajo es necesaria para obtener estrategias de gestión del capital humano que se traduzca en productividad y resultados dentro del instituto.

El presente trabajo medirá los elementos que contribuyen de manera positiva sobre la satisfacción laboral de los entrenadores del instituto de cultura física y deporte del estado de Nuevo León (INDE). Estos elementos estarán sustentados por teorías que explican su relación con la satisfacción laboral.

La literatura complementara este trabajo, en primer lugar, para conocer los hechos que imperan sobre esta problemática y los antecedentes que hay alrededor de la misma, así como también las causas que pueden ser determinantes en la relación de las variables, y por ultimo las consecuencias de la problemática que estudiamos.

Mucho se ha estudiado sobre la satisfacción laboral, la literatura muestra factores positivos y negativos que miden la satisfacción laboral tales como: Los salarios, la capacitación, el género, la seguridad social, la relación con los jefes compañeros de trabajo y la relación en si con el ambiente de trabajo y el entorno de este, sin embargo, en este proyecto se pretende estudiar solo 8 factores que pueden medir la satisfacción laboral de los entrenadores deportivos.

En el capítulo 1 se presenta los antecedentes del problema, así como el planteamiento del problema y las diferentes teorías que sustentas las variables a estudiar

CAPITULO 1.- NATURALEZA Y DIMENSIÓN DEL ESTUDIO

Con los que respecta a la organización deportiva, la estructura gubernamental de la gestión del deporte tiene sus antecedentes en el año de 1950, con la creación del Instituto de la Juventud, pasando este último por diferentes modificaciones a lo largo de los sexenios presidenciales, hasta establecerse como la Comisión Nacional del Deporte (CONADE), Este consejo es un órgano descentralizado de la Secretaría de Educación Pública (SEP) y forman parte integral del plan de desarrollo nacional con la misión de promover el deporte a nivel nacional (Conade, 2013).

El INDE es un organismo descentralizado de administración estatal y que sigue los lineamientos en materia de regulación de deporte por parte de la CONADE y de la SEP, este organismo es lugar de nacimiento, crecimiento y mantenimiento de atletas de alto rendimiento, además de promocionar el deporte a nivel educativo en todos los sectores del estado (INDE, 2018).

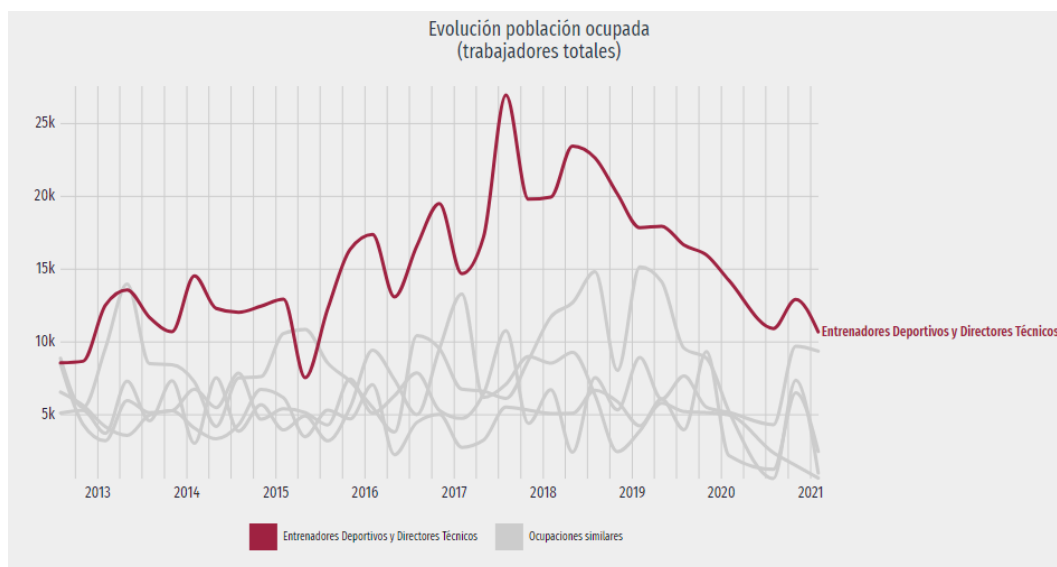
1.1 Antecedentes del problema a estudiar

1.1.1 Hechos que contextualizan el problema

Acorde a la página data México nos muestra los datos sobre la encuesta nacional de ocupación y empleo (ENOE) aplicado por el INEGI en abril de 2021. De acuerdo con esta encuesta se nos presentan una población de 10,700 entrenadores que realizan este oficio en la república mexicana durante el primer trimestre del 2021, de los cuales el 60.9% está en la informalidad, refiriéndose a que ejercen su oficio por cuenta propia. Los datos estadísticos de la ENOE acerca de los entrenadores deportivos conforme a su centro de trabajo, muestra que, en el primer trimestre de 2021, obtuvieron un salario promedio de 3,860 pesos mexicanos con un promedio de 17.4 horas trabajadas a la semana.

La edad promedio que estos entrenadores deportivos tienen es de 39.3 años, donde 95.5% son hombres con un salario promedio 3,840 pesos mexicanos y 4.48% mujeres con un salario ligeramente superior, que se encuentra entre los 4,170 pesos mexicanos. Los estados con mejores salarios promedios son Baja California Sur, Querétaro y Chihuahua, mientras que los estados con mayor fuerza laboral son Ciudad de México, Michoacán de Ocampo y Nuevo León. En este rubro de la fuerza laboral los estados con mayor informalidad son Yucatán con el 100% es decir que todos los participantes de esta encuesta en este estado declararon que trabajaba bajo su propia cuenta o sin ningún sistema de seguridad social, mientras que la ciudad de México representa el estado con mejor informalidad con un 31.4%.

Imagen 1. Evolución de población ocupada de entrenadores deportivos



Fuente: datamexico.org, con Datos del ENOE 2021

Estadísticas de los entrenadores en el Estado de Nuevo León

El estado de nuevo león es una de las entidades con mejor salario para los entrenadores en lo que respecta la república mexicana, con un salario de 5790 pesos mexicanos en comparación con el 2019, el salario disminuyo más del 40%, según la ENOE 2021. Los entrenadores deportivos que se encuentran en la informalidad representan el 60.2%, esto es 760 encuestados de los 1260 de la ocupación total.

El INDE menciona en su página oficial que cuenta con un total de 244 entrenadores distribuidos a través de sus programas de promoción de la cultura física y deporte. Pero no hace mención si son temporales o permanentes. Los centros de trabajo donde se concentran más los entrenadores deportivos son en los parques con instalaciones recreativas con un 50.3%, después se encuentran los servicios de orientación y trabajo social con un 20.7% (Data Mexico, 2021)

El rol del entrenador deportivo en México

Para el INDE los entrenadores deportivos atienden las Escuelas de Iniciación y a seleccionados estatales de Olimpiada Nacional, Paralimpiada Nacional, Campeonato Nacional Juvenil y de campeonatos de federaciones deportivas nacionales. Ellos son los responsables de crear y aplicar los programas de entrenamiento de sus deportistas y que presentan periódicamente al área metodológica respectiva.

La mayoría de los entrenadores son originarios del Estado, otros del interior de la República Mexicana y también se cuenta con extranjeros de naciones como Cuba, Colombia, Chile, Argentina, Estados Unidos, Jordania, China y Japón (INDE, 2018)

La satisfacción laboral

Durante el 2016, por un estudio realizado por la firma Gallup, muestra que México obtuvo solo el 12% de satisfacción laboral, mientras que el 60% se siente desconectado de su centro laboral y el 28% afirma sin dudar que no se encuentre satisfecho con su empleo actual. La Asociación Americana de Sociología, encuentra que el nivel de satisfacción laboral que se experimenta entre los 20 y 30 años, afecta directamente en la salud mental a los 40 años, desencadenando problemas es de depresión, miedo, suelo y preocupación excesiva (Maldonado, 2019).

Sin embargo, para Randstad durante el estudio realizado durante el 2019, obtuvo otros datos conforme a la satisfacción laboral, obtuvieron que de los encuestados en México el 85% refiere encontrarse satisfecho con su trabajo, mientras que el 11% esta desconectado, es decir, ni satisfecho ni insatisfecho y tan solo el 4% restante de los encuestados se encuentre insatisfecho. Haciendo referencia a los datos publicados por el Foro Económico Mundial, estos datos, menciona a México en el segundo lugar de satisfacción laboral solo por debajo de la India, mientras que Japón refleja un 42% de insatisfacción laboral, siendo el país con el índice más bajo de satisfacción laboral. Podemos resaltar que en este mismo estudio solo el 5% de los encuestados estuvo buscando otro empleado, y el 38% no lo hace, pero se encuentra abierto a que se presente algo mejor.

Este estudio también hace mención al aumento de salario esperado por los trabajadores mexicanos al final del año fiscal, el 85% de ellos esperan que se presente este aumento, y el 57% espera que la situación en el país mejoraría para el año 2019, siendo los trabajadores mexicanos quienes contestan con mayor rapidez a sus asuntos laborales después de su horario laboral, representando un 70%, ya que sus empleadores esperan que estén disponibles, aunque su horario laboral haya concluido.

Para Jorge García Vega, investigador de felicidad, bienestar y calidad de vida de la Universidad del noreste de Tamaulipas, espera que este indicador causa una baja considerable por motivos de la pandemia del SarCOV-2 (COVID-19), obligando a las empresas a hacer reajustes en la remuneraciones amparadas con la ley, trayendo consecuencias en la percepción de la satisfacción laboral de aquellos trabajadores que se queden a pesar de la pérdida de empleos, concluye que las empresas deben manejar estrategias de motivación y confianza, ya que la incertidumbre por la pandemia y el despido o pérdida de empleos tendrán a los empleados más o menos satisfechos (Castañares, 2020).

1.1.2 Las causas y la consecuencia de los hechos

México cuenta con una calificación deficiente sobre la satisfacción y el desempeño laboral en comparación con el resto del mundo según la Organización para la cooperación y desarrollo económico, y los entrenadores deportivos del Instituto de la Cultura física y deporte del estado de Nuevo León, no están exentos de percibir su clima organizacional como satisfactorio o no, sin embargo el instituto se ha preocupado por mejorar las condiciones en las que sus trabajadores se encuentran, en los párrafos siguiente se mencionan algunos hechos actuales así como las causas y consecuencias de esta problemática existente (Imagen Televisión, 2018).

En un estudio reciente de la Organización para la cooperación y desarrollo económico (OCDE), México ha obtenido su peor calificación en referencia a la satisfacción laboral comparado con el resto del mundo, sin embargo, comparado con países de América latina como Argentina o Brasil, México se mantenía arriba de estos países con una percepción de la satisfacción laboral (Solís, 2017)

En 1933 el trabajo de Robert Hoppock contribuyó a sentar las bases para estudios posteriores sobre la satisfacción laboral y la comprensión de este concepto, el cual en ese momento se encontraba en sus inicios, en conjunto con esta contribución diseñó un cuestionario elemental, que permite la medición de la satisfacción laboral, esto concluye en la publicación de su libro (Cucina M. & Bowling, 2015).

Algunos autores establecen el concepto de la satisfacción laboral y los componentes que la definen, por ejemplo, en 1938 Hoppock y Spielgler la definen como un set de factores tanto psicológicos, psicosociales y medioambientales que determinaban que el empleado admitiera si era feliz o está satisfecho con su trabajo. En 1964 Vroom define a la satisfacción laboral como las emociones que los empleados poseen sobre el rol que desempeñan (Razik & Maulabakhsh, 2015).

La satisfacción laboral es un efecto de la motivación en el empleado para alcanzar un mejor desempeño, Herzberg desarrolla en su trabajo mediante la teoría de la motivación, las características de ambas dimensiones que definen la satisfacción laboral: las características que conducen a la satisfacción se llamarán satisfactores y tiene que ver con la naturaleza del trabajo en sí mismo y de las recompensas que se generan del desempeño que se aplica, las otras características son llamadas insatisfactorias que se relacionan basado en su relación con el individuo y su entorno y el contexto en el que hace su trabajo (House & Wigdor, 1967)

Para Clark en 1997 queda claro que, si el empleado no está satisfecho con las tareas asignadas, con los compañeros poco colaborativos, la seguridad de su empleo o su supervisor no le respeta, el desempeño que tendrá será bajo, y se sentirá apartado de la organización. Destaca también que las empresas no pueden darse el lujo de tener empleados insatisfechos ya que con el bajo desempeño de los empleados lo que procede es despedirlos lo que genera mayores costos para obtener un nuevo staff de empleados (Razik & Maulabakhsh, 2015)

Hasta el día de hoy los trabajos anteriores son referenciados ya que contribuyen a complementar y fundamentar nuevas brechas teóricas, ya que el concepto de satisfacción laboral siempre ha sido de un amplio interés para diferentes ciencias como la psicología, y otras ciencias y expertos preocupados por el recurso humano y su relación con la industria laboral (Kalleberg, 1977)

Causas (Xs): El reto actual que presentan los entrenadores deportivos es la pandemia debido al Covid-19, esto ha hecho que se entre en un periodo de recesión de actividades deportivas, por disposición mundial, ninguna disciplina deportiva debe ejecutarse hasta que la pandemia haya disminuido, esto llevo a entender que los entrenadores deportivos, tendrías que adaptarse a nuevos panoramas dentro de su trabajo, algunos de estos entrenadores, fueron suspendidos sus contratos, o en definitiva despedidos. Por lo que su salario se verá disminuido o en definitiva se quedara sin esta remuneración, suspendiéndose la promoción de puestos, la capacitación se tiene que posponer; conforme los despidos, los entrenadores deportivos pierden sus beneficios como la seguridad social y por ende la estabilidad laboral.

Siendo las infraestructuras deportivas y el equipamiento como piezas medulares de un entrenador, al encontrarse en confinamiento, y la reducción anunciada por la Organización Mundial de la Salud (OMS), las actividades físicas han disminuido de manera considerable. Los entrenadores se han visto en la necesidad de usar otras técnicas como las plataformas digitales y el material deportivo disponible en sus hogares (Erazo, 2021).

Consecuencia (Y): Considerando la situación actual en donde la mayoría de las actividades y de no atenderse conforme las nuevas exigencias ante la pandemia, siendo el sector deportivo el más afectado por los cierres. Generará una insatisfacción laboral en los empleados, por el confinamiento, la reducción de los salarios, no tener disponibles la infraestructura deportiva ni el equipamiento necesario para realizar sus funciones como entrenadores deportivos, más si no se garantiza la seguridad social ni la estabilidad laboral de los entrenadores. Esto afectaría seriamente a las empresas públicas y privada, enfrentados a un desempleo bajo o nulo por parte de los entrenadores con una satisfacción laboral minina o nula.

1.1.3 Grafica de causas y consecuencia del problema a investigar

Figura 1. Mapa Conceptual del Problema Bajo Estudio.



Fuente: Elaboración propia

1.2 Planteamiento Teórico del Problema de Investigación

Bonillo Muñoz & Nieto González (2002), realizan una revisión de la literatura desde las teorías básicas sobre los elementos que motivan al empleado en su trabajo, en su estudio menciona la teoría de las jerarquías de Maslow, Teoría de la motivación e higiene de Herzberg, la teoría de la expectativas de Vroom, teoría de la equidad de Adams, teorías que surgen en la segunda mitad del siglo XX, que impactan en el estudio de la satisfacción laboral como principal elemento de la motivación, en su trabajo realizan la revisión de la literaturas hasta el 2000, con teorías más novedosas donde se centra las necesidades y las actitudes de los individuos, el propósito general de su estudio es plasmar la literatura existente sobre la satisfacción laboral y las teorías que fundamentan su estudio para que sirva de base para futuras investigaciones.

Pujol-Cols & Dabos, (2018) se dieron a la tarea de realizar una revisión exhaustiva de la literatura acerca del tema de la satisfacción laboral, en su estudio definen el concepto de satisfacción laboral y enlistan los factores determinantes de la satisfacción laboral; Estos autores definen a la satisfacción laboral como el grado en que a los empleados les gusta su trabajo y mencionan en su revisión de la literatura pudieron encontrar tres enfoques que engloban los factores determinantes de la satisfacción laboral, estos enfoques son: situacional, enfoque desarrollado después de la segunda guerra mundial, este enfoque enuncia que las organizaciones constituyen situaciones fuertes que influyen en las actitudes y bienestar de los empleados, otro enfoque es el disposicional el cual enuncia que los sujetos tienen estados mentales inobservables predisponiendo sus actitudes y comportamientos a situaciones organizacionales, el tercer enfoque es el interaccionista en el que menciona que los dos anteriores enfoques pudieran no ofrecer suficiente información para medir la satisfacción laboral y declara que las actitudes y las situaciones interactúan entre sí para que el individuo ajuste su comportamiento y actitudes a situaciones laborales. La metodología usada por estos autores fue la revisión de literatura de alto impacto en revistas con calidad JCR de los últimos 20 años y en diferentes bases de datos de alto impacto también.

Salessi & Omar, (2017) basan su trabajo de medición de la satisfacción laboral en el enfoque situacional, es un estudio empírico, cuantitativo y transversal, donde participaron 575 personas trabajadores de organismos públicos y privados, realizando la medición en base a los factores determinantes situacionales de la satisfacción laboral en donde encontraron que los recursos psicológicos y las competencias emocionales tienen efectos indirectos positivos sobre la satisfacción laboral, y pueden generar recursos o estrategias para salvaguardar su trabajo.

Sánchez Sellero, et al.(2014) en su estudio analizan la más reciente encuesta aplicada con el ministerio del trabajo de España sobre la calidad de vida laboral, para aplicar un modelo de análisis de las características laborales que influyen en la satisfacción laboral, para ellos la caracterización de la satisfacción en el trabajo debe incluir distintas variables, ya sean de tipo organizacional, funcional o individual, tales como la remuneración, la actividad realizada, las relaciones humanas, la seguridad, las condiciones ambientales, entre otras. Concluyen que la calidad de vida en el trabajo afecta a actitudes personales y comportamientos relevantes para la productividad individual, como motivación, creatividad, adaptabilidad a los cambios en el ambiente de trabajo, etc.

1.2.1 Antecedentes teóricos de la satisfacción laboral (variable dependiente):

Diferentes autores y sus estudios como Locke en 1976, Brief en 1998, Georges y Jones en 1999 consideran que la satisfacción laboral afectan el comportamiento organizacional del individuo ya que han conceptualizado a la satisfacción laboral como parte de la emociones y afectividades del individuo, podemos destacar que el origen del estudio de la satisfacción laboral data desde la publicación del libro de Hoppock en 1935 donde su aporte fue demostrar la relevancia de la satisfacción laboral en el trabajo y su efecto positivo en la productividad del recurso humano (Sánchez-Sellero, Sánchez-Sellero, & CRUZ- GONZÁLEZ, 2014).

Otras teorías que han propuesto sobre la satisfacción laboral podemos encontrar a Frederick Herzberg en su teoría de la motivación e higiene, que menciona que la satisfacción laboral es impactada por dos géneros de agentes: Los extrínsecos y los intrínsecos; Los primeros se refieren a las condiciones de trabajo en el más amplio sentido e incluyen aspectos como: el salario, las políticas de la organización y la seguridad en el trabajo. Los agentes intrínsecos se refieren a los factores que representan la esencia misma de la actividad laboral e incluyen elementos como: el contenido del trabajo, la responsabilidad y el logro (Viamontes, 2010).

Para Muñoz & González (2002) una teoría primordial que impacta en la satisfacción laboral es: la teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow, escrita en 1943, en donde agrupa las necesidades del individuo en cinco niveles; que le permiten a este alcanzar su nivel de satisfacción adecuado, estos autores mencionan que utilizando esta teoría podemos comprender la relación de causa y efecto entre la motivación y la satisfacción laboral, cuando el individuo cubre sus necesidades a través del trabajo y de sus entorno.

Para Rico Belda (2012) la satisfacción laboral es fundamental en las empresas para que la productividad del empleado se vea reflejada en la satisfacción del cliente, y esto debería ser un aspecto sumamente importante para los que dirigen las empresas. Este autor fundamenta su trabajo en diferentes autores como Hamermesh (1977), Freeman (1978) y Borjas (1979). Menciona varios factores que son determinantes en la satisfacción laboral entre ellos; el salario, las relaciones sociales laborales, las posibilidades de ascenso, las condiciones de trabajo, etc.

Por último, pero no menos importante, se debe de considerar que los empleados tiene motivaciones y metas personales que muchas veces son difíciles de empatar con las de la empresa, pero también estas motivaciones y metas pueden ser factores clave para que la dirección pueda potenciar la productividad en el empleado (Escamilla-Fajardo, Nuñez-Pomar, & Gomez-Tafalla, 2016).

1.2.2 La justificación teórica y/o aplicada de las variables independientes con la dependiente

En la creciente globalización económica el tener personal calificado es fundamental y requiere que la empresa también ofrece salarios acordes con esta mano de obra calificada, en México la demanda de recurso humano calificado ha ido en aumento y hasta las universidades han incrementado la oferta educativa para regresar a personal educativo, sin embargo, los salarios es un tema de suma importancia para que el personal calificado se sienta identificado en la empresa y produzca.

Desde 1991 las empresas se han visto en la necesidad de hacer ajustes en los niveles salariales de acuerdo con las capacidades y el perfil del recurso humano, esto permite que el personal que es remunerado de acuerdo con sus habilidades tiende a tener una mayor satisfacción laboral (Huesca Reynoso & Rodríguez Pérez, 2008).

Diferentes estudios han demostrado que la satisfacción laboral y los salarios están relacionados, y que también otros factores influyen en la satisfacción, pero el salir tiene un comportamiento único; a nivel internacional la percepción de la satisfacción laboral y el salario es mixta, es decir puede ser positiva o negativa. De acuerdo a esta relevancia que se tiene el salario forma parte de las diferentes características del empleo y es un factor importante al momento de sentirse satisfechos en el trabajo, lo anterior puede verse en la Teoría económica,

los empleados mejor pagados tendrían una mejor satisfacción laboral, siempre y cuando se les pague de acuerdo a sus capacidades o habilidades, y también sugiere que son más productivos, al igual que si elevamos la productividad debemos elevar el salario del trabajador para hacer un círculo virtuoso de la Satisfacción (Borra Marcos & Gómez García, 2012).

Portales González, Araiza Garza, & Velarde López, (2008) Mencionan en su tesis al autor Robbins donde éste menciona en su libro Comportamiento Organizacional (2004) que la satisfacción laboral está ligada a varios factores entre ellos, una esquema justo de compensaciones y salarios, como esquema justo de ascensos y promociones, donde no existan ambigüedades al momento de sugerir estas promociones o aumentos de sueldo, si se falla en este sentido, la frustración aparece y la satisfacción laboral disminuye.

Otra variable que hemos asociado con la satisfacción laboral es la capacitación constante en los empleados, la revisión teórica de esta variable es escasa. Para el autor del libro Capacitación y desarrollo del personal, Silíceo Aguilar (2004), la capacitación está ligada con la productividad del empleado y como ya vimos en otras revisiones esta última está ligada a la satisfacción laboral, sin embargo él menciona en su prefacio que la satisfacción que debe emplearse con mayor frecuencia es la capacitación del ser, es decir la capacitación para que los empleados se sientan bien consigo mismos, esto es ignorada por las empresas, pero él la considera como piedra angular para la satisfacción del empleado.

Silíceo Aguilar (2004) menciona también que la capacitación es educar y formar no solo a los empleados de línea básica si no a ejecutivos, directivos y demás trabajadores, y que una capacitación es fundamental para lograr los objetivos organizacionales, considera a la capacitación necesaria para el desarrollo de las personas creando en ella un sentido de desarrollo, crecimiento personal y laboral de los empleados. Por lo anterior muchas empresas han considerado invertir en la capacitación constante como un referente de incremento de la productividad y así hará más satisfechos a los trabajadores.

Para Sapién Aguilar, Piñón Howlet, & Gutiérrez Díez, (2014) la capacitación en las empresas mexicanas no ha sido un rubro en el cual se considere invertir, por mucho que la característica global de las pequeñas y medianas empresas lo sugiera, poniendo en evidencia que los errores que se han cometido en diferentes empresas pudieron ser resuelto si se hubiera tenido una capacitación a tiempo, en sus estudio demuestran que el 47% de las

empresas que fueron encuestadas no cuentan con un presupuesto establecido, el 76% de estas empresas tampoco cuentan con un a comisión mixta que pueda establecer diferentes estrategias o planes de capacitación.

1.3 Pregunta central de investigación

¿Cuáles son los factores determinantes que contribuyen a la satisfacción laboral de los entrenadores deportivos del estado de Nuevo León?

1.4 Objetivo general de la investigación

Determinar los factores que contribuyen a la satisfacción laboral de los entrenadores del estado de Nuevo León.

Objetivos Metodológicos de la Investigación

Estos objetivos se desprenden del general y deben ser formulados de forma que estén orientados al logro del objetivo general; es decir, estos objetivos son la serie de pasos metodológicos que se realizan para lograr el objetivo general.

1. Analizar los antecedentes del problema a investigar.
2. Revisar el marco teórico: teorías e investigaciones aplicadas que den sustento teórico a las variables.
3. Elaborar un instrumento para la medición de las variables.
4. Validar el instrumento y aplicarlo a la población seleccionada (muestra representativa).
5. Analizar los resultados estadísticos que muestren la aceptación o rechazo de las hipótesis.
6. Redactar las conclusiones, recomendaciones e investigación futura.

1.5 Hipótesis General de Investigación

Los salarios, una promoción de los puestos, la capacitación, la seguridad social, la estabilidad laboral, el equipamiento y la infraestructura en el empleo son factores determinantes que contribuyen positivamente en la satisfacción laboral en los entrenadores deportivos del estado de Nuevo León.

1.6 Metodología

El enfoque de este estudio es cuantitativo con un diseño de investigación, no experimental, de corte transversal, la obtención de datos es mediante un instrumento de medición de satisfacción laboral, validada mediante análisis factorial, para la revisión de la literatura se consultan bases de datos nacionales e internacionales.

El tipo de investigación exploratorios para poder sentar las bases de nuestro estudio y un panorama general de la problemática estudiar, es descriptiva donde pretende describir situaciones y eventos, el objetivo es describir de manera general el comportamiento de los fenómenos estudiados, así como a las personas, grupos o empresas que inciden en estos fenómenos. Así como también correlacional para evaluar y analizar la relación entre las variables independientes y la dependiente. Finalizando con un tipo de investigación explicativa ya que no se pretende describir el problema a estudiar si no explicarlo a través de los resultados obtenidos.

Para obtener estos resultados es necesario aplicar un instrumento con escala de Likert de 7 puntos, con una encuesta de 42 ítems dirigido a entrenadores deportivos, con una población de 244 entrenadores registrado en el INDE como instituto rector de las actividades deportivas del estado, la muestra a recolectar son 150 encuestas, para poder someter a análisis de datos mediante el programa estadístico SPSS versión 21, a través de una análisis factorial, después mediante una regresión lineal múltiple.

1.7 Justificación y aportaciones del estudio

1) Justificación práctica:

Esta investigación aportara información sustancial de las condiciones laborales en el rubro de la satisfacción de los entrenadores deportivos, ayudando a los entrenadores deportivos a entender su situación actual en sus empresas empleadoras y si se encuentran necesario seguir prestando sus servicios a estas empresas o moverse buscando mejores condiciones. Esta investigación ayudará a las empresas deportivas del sector público o privado para entender la situación laboral de sus entrenadores y mejoras las condiciones que deben ser mejoradas según los resultados y continuar con las buenas prácticas que estos resultados también arrojen.

Por último, mencionar que esta investigación ayudará a los estudiantes de administración y gestión deportiva, ya que se pretende que esta investigación se aplique a todos los entrenadores de México y conocer el panorama de manera nacional.

2) Justificación Teórica:

Identificar qué disciplinas teóricas se beneficiarán y, sobre todo, qué aportes al conocimiento ofrecerá esta investigación como valor agregado con respecto al estado del arte.

3) Justificación Metodológica:

En el instrumento que se pretende implementar se consideran otras variables que la mayoría de los estudios no toma en cuenta, para estos sujetos de estudio, los entrenadores deportivos, al aplicarse un análisis factorial para delimitar los ítems y analizarlos mediante una regresión para entender el comportamiento de las variables y si estas tienen correlación con la variable independiente.

1.8 Delimitaciones del estudio

1) Demográficas: El presente estudio se aplicará en empresas de carácter deportivo de índole público o privado, esto incluye a las universidades, institutos de gobiernos, escuelas privadas deportivas, clubes deportivos e institutos privados deportivos. El sujeto a estudiar son los entrenadores deportivos que se encuentren activos durante la implementación de la encuesta, ya sean temporales, permanentes y auto empleados Explicar claramente quien es el objeto y sujeto de estudio.

2) Espaciales: Las delimitaciones espaciales para esta investigación se concentra en los Municipios del área Metropolitana de Monterrey del estado de Nuevo León, de manera específica en.

3) Temporales: No existe en esta investigación una delimitación temporal por ser una investigación Transeccional.

1.9 Tabla de Congruencia

Objetivo de Investigación	Pregunta de Investigación	Marco Teórico	Hipótesis	Variables
Determinar los factores que contribuyen a la satisfacción laboral de los entrenadores deportivos del estado de Nuevo León	¿Cuáles son los elementos que contribuyen a la satisfacción laboral de los entrenadores deportivos del estado de Nuevo León, México?	<p>Para Muñoz & González (2002) una teoría primordial para comprender la satisfacción es: la teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow, escrita en 1943, en donde agrupa las necesidades del individuo en cinco niveles; que le permiten a este alcanzar su nivel de satisfacción adecuado, estos autores mencionan que utilizando esta teoría podemos decir que existe una satisfacción laboral cuando el individuo cubre sus necesidades a través del trabajo y de su entorno.</p> <p>Para Rico Belda (2012) la satisfacción laboral es fundamental en las empresas para que la productividad del empleado se vea reflejada en la satisfacción de los clientes, y esto deber ser un aspecto sumamente importante para los que dirigen las empresas</p>	Los salarios, una promoción de los puestos, la capacitación, la seguridad social, la estabilidad laboral, el equipamiento y la infraestructura en el empleo son factores determinantes que contribuyen positivamente en la satisfacción laboral en los entrenadores deportivos del estado de Nuevo León.	<p>X1 Salarios</p> <p>X2. Promoción de Puestos</p> <p>X3. Capacitación</p> <p>X4. Seguridad Social</p> <p>X5. Estabilidad Laboral</p> <p>X6. Equipamiento</p> <p>X7.- Infraestructura</p> <p>Y.- Satisfacción Laboral</p>

Capítulo 2 Marco teórico

Toda organización que requiera construir un futuro a largo plazo, debe considerar los factores que influyen a sus crecimiento o decremento; El recurso humano sin duda es un factor clave para que la organización llegue a cumplir las metas trazadas para lograr el crecimiento esperado, y conocer las necesidades básicas que mantienen a los empleados con la lealtad y el compromiso para crecer junto con la organización es lo que nos lleva a estudiar un concepto ya anteriormente muy estudiado pero sin embargo muy controversial (Salessi & Omar, 2017). Por lo tanto, tener personas motivadas y satisfechas en su trabajo aumenta la calidad y el desempeño de estas y por ende trabajarán con mayor disposición de que la organización pueda alcanzar sus metas (Sánchez-Alcaraz Martínez & Parra Meroño, 2012).

La satisfacción laboral es un concepto amplio variado y que diferentes autores difieren en los factores que la influyen, desde motivadores intrínsecos y extrínsecos, hasta consolidar enfoques donde la satisfacción es manifestada según el entorno, el individuo o factores externos que impactan directamente en la satisfacción laboral de los empleados.

Por la literatura revisada hemos decidido estudiar con 7 factores que determinan de manera positiva la satisfacción laboral en entrenadores deportivos; el salario, la capacitación la promoción de puestos, la estabilidad laboral, la seguridad social, el equipamiento y la infraestructura, Aunque con especificidad la literatura en el tema es escasa, hemos encontramos literatura que respalda nuestro estudio de manera sólida. En este apartado presentamos las diferentes variables de estudio, así como sus definiciones y la relación que tienen con la satisfacción laboral.

2.1 Marco Teórico de la variable dependiente: Satisfacción Laboral

Desde 1935 en que Hoppock estudio la satisfacción laboral, los estudios sobre este tema han sido variados y han producido o complementado teorías acerca de este tema y su relación con otros factores que pueden llegar a determinarla. La literatura nos muestra que existen diferentes factores que influyen positivamente en la satisfacción laboral. La satisfacción laboral es uno de los temas más complejos con los que una administración puede enfrentar para poder mantener a sus empleados con un buen desempeño.

La satisfacción laboral es un tema por demás estudiado, sin embargo, en el contexto que se estudie aporta nuevos hallazgos y abre nuevas brechas teóricas que permiten su estudio con posterioridad. Es una combinación de sentimientos y creencias acerca del trabajo en turno, Los niveles de satisfacción están asociados con diferentes factores que varían entre que ellos hacen, los jefes o supervisores, sus compañeros, sus subordinados si es un nivel gerencial y el pago que reciben por este trabajo (Aziri B., 2011).

La importancia y relevancia de estudiar la satisfacción laboral en los entrenadores deportivos es como lo mencionan los autores Villasana Esparza, Lopez-Yañez , Dueñas Dorado , & Medina Vilanueva (2020), Grimaldi-Puyana, Sanchez-Oliver, Alcaraz-Rodriguez, & Perez-Villalba (2017), Reyes Robles , Rojo Villa, Lopez Esquerra , & Sanchez Felix (2020), esta variable se ve relacionada en como los trabajadores, en este caso los entrenadores que prestan sus servicios en rganizaciones deportivas, perciben sus condiciones laborales y como esta percepcion se ve reflejada en los servicios que brindas y la calidad con la que se realiza su trabajo. El entrenadar tienen cada vez mas una mayor influencia en los usuarios que adquieren los servicios adquiriendo resposnabilidades que debe tener en cuenta siempre y a esto se suman los facorews del entorno que llegan a contituir su satisfaccion laboral

2.1.1 Teorías y Definiciones

Los autores que se han leído para el presente trabajo presentan definiciones muy variadas a continuación presentamos algunas de ellas:

- Hoppock (1935) definió la satisfacción laboral como cualquier combinación de factores psicológicos, fisiológicos y ambientales, circunstancias que hacen que una persona diga sinceramente que estoy satisfecho con mi trabajo.
- Vroom (1964) define la satisfacción laboral como orientaciones afectivas por parte de los individuos en roles que actualmente están ocupando.
- Davis & Newstrom (1985) sostienen que la satisfacción laboral representa la combinación de sentimientos positivos y negativos que el trabajador tiene hacia su trabajo.

La satisfacción laboral es la medida en que a los empleados les gusta el trabajo. Es la percepción ya sea positiva o negativa de los empleados acerca de su trabajo y el ambiente laboral (Ellickson, 2002). Para George & Jones (2008) la satisfacción laboral es una colección

de sentimientos y creencias que las personas tienen sobre su trabajo actual y Aziri (2008) dice que la satisfacción laboral es el sentimiento que se genera cuando se percibe que el trabajo permite cubrir necesidades materiales y psicológicas.

En 2017, Grimaldi-Puyana, Sanchez-Oliver, Alcaraz-Rodriguez, & Perez-Villalba, definieron la satisfacción laboral como un estado emocional sobre la percepción del trabajador de manera subjetiva en las experiencias laborales, que estas afectan directamente la calidad en el servicio al cliente que se proporciona.

En su artículo Villasana Esparza, Lopez-Yañez , Dueñas Dorado , & Medina Vilanueva (2020), mencionan en su artículo la importancia de la calidad del servicio al cliente y como esta se ve reflejada a través de la satisfacción laboral del entrenador ya que se encuentra siempre vinculado de forma directa con los usuarios de los centros deportivos o con los deportistas, es por eso que definen a la satisfacción laboral como un conjunto de actitudes desarrolladas por las personas hacia su situación de trabajo.

En esta tesis se toma la definición de Brinked Aziri del 2008 y George and Jones del 2008, estas definiciones representan la definición de Hoppock en un contexto más actualizado, haciendo referencia no solo a los sentimientos o la percepción sentimental del trabajador hacia su empleo como los demás autores lo mencionan, si no como George et al dice sobre sus creencias, qué es lo que construye al ser humano y no podemos dejar fuera de la ecuación de esta tesis. Las demás definiciones son sólo la reafirmación de lo ya estudiado, para nuestro propósito de investigación la definición más adecuada es la de Brinked Aziri y George and Jones del 2008.

2.1.2 Estudios de investigaciones aplicadas sobre la variable Y:

Aunque la satisfacción laboral es definida casi siempre como la percepción de lo que le gusta al empleado de su trabajo, esta simple definición abarca diferentes aspectos del medio ambiente laboral del empleado, que puede variar conforme al lugar donde se encuentre, las necesidades de este y los valores que hayan sido cultivado en este medio ambiente, el autor afirma que la satisfacción laboral está relacionada con diferentes factores entre ellos, la edad, el nivel de trabajo, el ambiente de trabajo, la relación con los compañeros y el tipo de supervisor o líder al que esté sujeto(Ellickson, 2002). En su estudio este autor considera 14 variables en

un cuestionario que se aplicó a más de 1200 personas en el año de 1991, los resultados que obtuvo fueron que la variable con menor significancia fue la edad en contraste con el nivel de empleo que presenta una $B=-.04$, $p < .05$, se encontró que el entorno del empleado es altamente significativo ($B=.32$, $p<.001$) el autor menciona que fue al menos dos veces mayor que cualquier otra variable del modelo y destaca también la variable de oportunidades de promoción con una $B=.20$ y donde también destaca la relación con los compañeros como otra variable que marca significancia. De las 14 Hipótesis 11 marcan una relación positiva en el estudio entre ellas la evaluación del desempeño ($B=.10$, $p<.001$), la relación con el supervisor ($B=.07$, $p<.01$), la Capacitación ($B=.06$, $p<.01$), el equipo y los recursos ($B=.05$, $p<.01$) y la carga de trabajo ($B=.05$, $p<.01$).

La interpretación de la teoría de Herzberg y los factores que en ella se plasman, indica que la intensidad del trabajo y la participación alcanzada moderan la satisfacción laboral, por lo tanto, cuando un trabajador alcanza un alto nivel de logro está intensamente involucrado y está bien recompensado por el reconocimiento, la responsabilidad y el salario, la satisfacción laboral aumenta y por ende la insatisfacción laboral disminuye (Serra Hagedorn, 2000)

Para Hagedorn (2000) los resultados obtenidos fueron a través de una regresión múltiple donde se proporciona evidencia sobre las variables y determina que el estudio y el modelo manejado en su investigación es altamente significativa ($p<.001$) y explica casi la mitad (49.6 %), los elementos mediadores más altamente significativos fueron el trabajo en sí, el salario la relación con la administración, el clima y la cultura institucional. Los demás elementos fueron medidos a través de análisis de técnicas de varianza. Para concluir su estudio y los hallazgos realizados, las variables como concluir su estudio y los hallazgos realizados, las variables como el rango el estado civil es decir personas casadas, promueven más la satisfacción laboral, que sus contrapartes.

El estudio de (Hulin & Smith, 1967) también explica las variables de Herzberg mediante un análisis de regresión múltiple en donde la significancia de los resultado en las mujeres de una determinada planta de sus estudio fue más alta que la de los otros sujetos de estudio ($p<.01$), en este estudio se correlacionaron las variables para dos fábricas que los autores dividieron en hombres y mujeres, entre las variables que ellos consideran que deben estudiarse a profundidad son la paga, las relación con los compañeros, el supervisor y la promoción.

Dentro de la industria deportiva la satisfacción laboral es un elemento que debe estar siempre presente en los administradores deportivos, a diferencia de otras industrias, la administración del deporte tiende a ser más compleja, donde no solo a la satisfacción laboral, sino otros factores dentro de la misma organización deben soportar y apuntalar la administración de cualquier centro deportivo (Koehler, 1985). En este estudio la metodología que utilizó la autora fue el cuestionario Minnesota Satisfaction Questionnaire MSQ que consta de 100 ítems que se califican de 0 a 5 donde cero representa la insatisfacción total mientras que el 5 la satisfacción completa dentro del ambiente de trabajo. La autora midió veintiún ítems dentro de los cuales destacan El compromiso, los compañeros de trabajo, las condiciones de trabajo, el reconocimiento entre otras, son parte de una satisfacción total de 78 puntos según el cuestionario mencionado.

En el estudio de Lee (1997), el autor hace una investigación de correlación entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral obteniendo resultados significativos, En su artículo menciona la importancia de la satisfacción laboral por las implicaciones que tiene en el mejoramiento propio del empleado, así como la salud mental y física del mismo (Lee & Chelladurai, 2018). La satisfacción laboral fue medida mediante el cuestionario de Camman, Fichman, Jenkins y Klesh donde encontraron que la inteligencia emocional y la satisfacción laboral están relacionadas negativamente ($B=-.43$, $p<.001$), que como resultado debemos enfocarnos en factores que impactan a la satisfacción laboral y su relación con la inteligencia emocional como lo son el clima organizacional, la ética laboral, los cambios y el compromiso organizacionales.

La satisfacción laboral se ha tornado como un elemento especial dentro de las organizaciones deportivas, se le ha considerado como un indicador de la calidad dentro de la gestión de la organización ya que se relacionan directamente con la calidad de los servicios que se ofrecen y como consecuencias de los logros en el caso de los deportistas o de las ganancias económicas si se habla de un centro deportivo. El estudio de realizado por Reyes Robles, Rojo Villa, Lopez Esquerro, & Sanchez Félix (2020) participaron de 140 trabajadores del departamento de deportes de una Universidad Pública, de los cuales el 65.7% son hombres y el 34.3% son mujeres, siendo el mayor porcentaje de la muestra el grupo de edad que oscila entre los 26 a 35 con un 39.3%. Los resultados fueron valorados satisfactoriamente por los trabajadores, respecto a los diferentes aspectos, como el lugar de trabajo, recursos materiales, seguridad e higiene, la organización del trabajo, reconocimiento y valoración global de su

trabajo. Por otra parte, los resultados obtenidos arrojaron diferencias significativas únicamente en función de la edad ($p < .05$). Para finalizar se calculó la fiabilidad de cada factor mediante el coeficiente alfa de Cronbach obteniendo valores que oscilan entre .76 y .89

Como conclusión se puede señalar que la satisfacción laboral es una variable que como los estudios antes mencionados y los estudios del capítulo uno hace referencia a lo exhaustivo de su investigación, desde Hoppock en 1957 hasta los últimos estudios que sean plasmados en este apartado, existe evidencia de ser una variable altamente requerida para estudio. La literatura revisada hasta este momento nos muestra que cada autor busca explicar esta variable dependiente con las variables de otro autor, pero encontrando brechas teóricas que aportan nuevas evidencias al conocimiento. Esta variable es seleccionada para este estudio por su nivel de importancia. Desde el estudio de Lee y Chelladurai (2018) donde hacen referencia a su importancia con respecto a la salud mental, hasta Hoppock donde por primera vez se habla del término de satisfacción laboral como factor determinante de la productividad y la motivación de un empleado.

Esta variable será medida en esta tesis para determinar el nivel de satisfacción laboral en entrenadores deportivos, para aportar a la literatura en este ámbito, ya que mediante la revisión de la literatura se encontró que existen brechas teóricas que se pretenden cubrir mediante esta tesis.

2.2 Marco Teórico y Estudios de investigaciones aplicadas de las variables independientes

2.2.1 Variable X1: Salario

Desde 1991 las empresas se han visto en la necesidad de hacer ajustes en los niveles salariales de acuerdo con las capacidades y el perfil del recurso humano, esto permite que el personal que es remunerado de acuerdo con sus habilidades tiende a tener una mayor satisfacción laboral (Huesca Reynoso & Rodríguez Pérez, 2008). Sin embargo, las oportunidades laborales en los últimos años se han visto disminuidas por motivos de crisis económicas y los empleos bien remunerados son difíciles de conseguir o mantener lo que orilla que se tome un trabajo con una paga menor a la que las habilidades del empleado deben ser pagadas. El salario constituye una pieza clave para la satisfacción Laboral y predecir y conocer el nivel de esta en los empleados que tenemos y cómo mediante estudio como el que

realizamos podemos generar estrategias para incentivar mediante las remuneraciones (Peiro, Agut, & Grau, 2010)

a) Teorías y definiciones de la variable independiente Salario

La mayoría de los autores dan por hecho la definición de salario encontramos a los siguientes autores que mencionan al salario en sus estudios como concepto no amplio pero que abarca la noción de lo que pudiera significar. Para Judge et al. (2010) el salario se convierte en una ratio (indicador para medir la satisfacción laboral).

Díaz-Serrano & Cabral-Vieira, (2005) mencionan en sus artículos que los salarios ya sea alto o bajos, del sector público o privado son compensaciones que el trabajador recibe. Según la Real Academia de la Lengua Española, el salario, es la cantidad de dinero que se recibe por un trabajo realizado, por una actividad hecha o por un producto terminado (española, 2018).

Como mencionamos anteriormente los autores no definen con exactitud el concepto de salario por lo que determinamos crear una definición propia basada en lo que los autores determinan implícitamente en sus argumentaciones lo que es un salario y en lo que la experiencia y la observación nos refiere determinamos que: *El salario es el pago económico sobre el trabajo realizado en un lugar determinado de trabajo ya sea de manera física o electrónica.*

b) Investigaciones aplicadas la variable independiente Salario

Muchos autores concuerdan en que la relación entre el salario y la satisfacción laboral es altamente significativa, tal es el caso de Herzberg, en su estudio de 1954 donde determina que el salario es un factor que determina positivamente a la satisfacción laboral y que motiva al empleado a ser más productivo.

Díaz-Serrano & Cabral Vieira (2005) es su estudio sobre la satisfacción laboral como extensa y variada, y algunos autores argumentan que la diferencias son significativas dependiendo el contexto y el entorno en el que se está estudiando esta variable, un ejemplo de esta argumentación son los autores que en su estudio realizado en la ciudad de Bonn,

Alemania, y en diferentes países de la unión Europea, iniciando la recolección de los datos desde 1994 hasta el 2001, a través de 40 países, seleccionado hombres y mujeres debajo de los 65 años tanto en instituciones públicas y privadas, una de sus hipótesis es que los empleados con bajo salario tienen baja satisfacción laboral y por lo tanto baja calidad en lo realizado. Concluyen en su estudio que definitivamente los trabajadores con menor salario son los menos satisfechos en su trabajo si bien otras variables fueron estudiadas, esta es la que mayor impacto tiene y la comprueba sus hipótesis, con la excepción que en el Reino Unido los trabajadores con menor salarios son los más satisfechos laboralmente, concluyen que el tipo de trabajo que realizan determina este nivel de satisfacción. Éstos autores mencionan en su artículo, el esquema de salarios depende de las políticas de cada país y esto también es un factor para considerar dentro de los estudios que realicemos sobre la variable del salario y su relación con la Satisfacción laboral.

Para Green & Heywood (2008) lo que los autores Díaz-Serrano y Cabral-Viera concluyen sobre las condiciones y políticas de salarios de cada país afecta la satisfacción laboral, puede ser afirmativo, ya que, en su estudio, al realizar la revisión de la literatura encontraron que el esquema de pagos de salarios por desempeño puede elevar la satisfacción laboral, aclarando que solo para aquellos empleados calificados y que no temen tomar los riesgos que la empresa asuma. Realizaron un estudio en más de 11 mil personas mediante un cuestionario ya implementado, El cuestionario British Household panel Survey, este documento es utilizado para encuestar cada año a las de once mil personas dentro de un rango de 1984 al 2004 que es donde se vacían datos acerca de la relación entre el salario por esquemas y la satisfacción laboral. En los resultados encontrados mencionan en la tabla 1 que el esquema de pago por desempeño está asociado con niveles más bajos de satisfacción, los resultados mostrados en esta tabla soportan ese hallazgo. En la tabla 2 los resultados que se muestran indican que las correlaciones entre las dimensiones de la satisfacción laboral. Estos autores concluyen que el sistema de pagos por desempeño puede impactar la satisfacción laboral positivamente cuando el empleado está consciente de su trabajo, así como el área de desarrollo profesional, o el tipo de industria en donde se aplique este tipo de esquemas de pago

En el análisis de la literatura que realizaron Judge, et al. (2010) han encontrado que muchos estudios tiene significancia positiva la relación entre el salario y la satisfacción laboral, ya que argumentan que el salario es un componente clave y central para la satisfacción general del individuo, ya que la consistencia, la robustez del salarios pueden influir en las actitudes de

la persona conforme a su trabajo, en conclusión si no está bien pagado puede llegar a estar insatisfechos en su lugar de trabajo y sus actitudes podrán repercutir en el desempeño y posteriormente en la utilidad de la empresa. Estos autores utilizaron un método meta-analytic que les permitió revisar 118 literaturas y poder hacer la relación entre el salario y la satisfacción laboral concluyendo que es significativamente positiva el salario conforme a la satisfacción laboral, al igual que con la satisfacción en general del trabajador.

En el estudio de Li, (2016) se separaron las variables por grupos y fue como las estudio en grupos y su relación con la satisfacción laboral, en el grupo dos de estudio podemos encontrar que, el sistema de incentivos, en donde el salario está contemplado, el entorno laboral y el comportamiento es un grupo que explica el 38% de la variación de la satisfacción laboral, Li concluye que estos tres predictores fueron significativos y únicos en la satisfacción laboral $F(3, 177) = 13.77, p < .01$.

Diferentes estudios han demostrado que la satisfacción laboral y los salarios están relacionados, y que también otros factores influyen en la satisfacción, pero el salario tiene un comportamiento único; a nivel internacional la percepción de la satisfacción laboral y el salario es mixta, es decir puede ser positiva o negativa. De acuerdo a esta relevancia que se tiene el salario forma parte de las diferentes características del empleo y es un factor importante al momento de sentirse satisfechos en el trabajo, lo anterior puede verse en la Teoría económica, los empleados mejor pagados tendrían una mejor satisfacción laboral, siempre y cuando se les pague de acuerdo a sus capacidades o habilidades, y también sugiere que son más productivos, al igual que si elevamos la productividad debemos elevar el salario del trabajador para hacer un círculo virtuoso de la Satisfacción laboral (Borra Marcos & Gómez García, 2012).

Esta variable es como lo mencionan algunos autores es el elemento central de la satisfacción laboral, existe evidencia suficiente que respalda la relación entre ambas variables y como una determina a la otra (el salario hacia la satisfacción laboral) como la literatura lo marca es un factor internacional que como se explica en el apartado anterior, los estudios en diferentes países demuestran que existe una relación positiva, aunque las leyes o políticas sean diferentes (Peiró, Agut, & Grau, 2010). El salario es una variable determinante que se vuelve un factor decisivo a la hora de elegir un trabajo, por lo que es indispensable que se estudie su relación con la satisfacción laboral para que los resultados que se obtenga aporten

y soporten las políticas institucionales que ayuden a elevar positivamente la satisfacción laboral en cada centro de trabajo.

Tal como lo menciona Torres-Florez (2019) la relación laboral entre la organización y los trabajadores son las remuneraciones las cuales se vuelven un reto para los administradores poderlos definir, el salario y otro tipo de remuneraciones influyen directamente en la satisfacción laboral de los colaboradores de la organización. Para este autor de alta significancia que los directivos de las organizaciones establezcan salarios acorde a las estrategias empresariales y las capacidades del colaborador, el costo de vida de la región para que el colaborador pueda percibir que está siendo bien remunerado conforme su trabajo.

2.2.2 Variable X2: Promoción de puestos

La satisfacción laboral no solo se compone de recompensas monetarias sino que también existen sueldos emocionales que pueden acompañarse de un incremento en el salario, podemos decir que las Promociones en los puestos de trabajo es un factor determinante para que un empleado se sienta motivado, satisfecho y reconocido, ya que los autores como Kosteas (2011) y Francesconi (2001) se refieren a esta variable como una recompensa para la diferenciación del trabajo y la incentivación a que su efectividad como menciona Kosteas vaya en aumento y tengamos un empleado satisfecho y comprometido con la organización ayudando a que las metas de esta se cumplan de manera efectiva.

a) *Teorías y definiciones de la variable independiente Promoción de Puestos*

Kosteas (2011) define a la promoción como la recompensa a la alta efectividad de los empleados creando un incentivo para los trabajadores por su gran esfuerzo. En el British Household Panel Survey determina que las promociones son percibidas como la recompensa por hacer un trabajo diferente o diferenciarse del resto de los trabajadores (Francesconi, 2019)

Para este estudio se trabaja con la definición de Kosteas del 2011, ya que engloba lo que se pretende establecer como promoción y nos permitirá construir un constructo muy claro para con los entrenadores. La definición de Francesconi no engloba las dimensiones que queremos medir en relación con la satisfacción laboral, pretendemos que el entrenador, que es el sujeto de estudio de esta tesis tenga bien claro que la promoción de puestos es una

recompensa por su trabajo y esfuerzo mediante resultado como incentivo para su satisfacción dentro del centro de trabajo.

b) *Investigaciones aplicadas* la variable independiente Promoción de Puestos

La satisfacción laboral recibe una significativa atención de diferentes áreas como la economista, la psicología, la administración, por lo tanto, los factores que en ella influyen son variadas y desde varias aristas podemos ver el conjunto de una variable altamente estudiada. En este contexto podemos ver que la satisfacción laboral no es más que la revelación de las preferencias de los empleados hacia sus puestos de trabajo, sus supervisores o sus propios compañeros, la medición de la satisfacción nos da una proximidad de cómo es el comportamiento de los seres humanos en sus áreas de trabajo, ya que la satisfacción laboral puede traducirse en la medición del bienestar individual para un bienestar colectivo. La promoción de puestos es un factor importante en la carrera y vida profesional de un empleado afectando otras facetas del trabajador (Kosteas, 2011).

Las firmas legales o contables utilizan la promoción para incentivar el trabajo de sus asociados incluyendo el incremento de los salarios, en conjunto ambos factores apoyan la teoría de su relación con la satisfacción laboral positiva, la promoción aporta un sentido de superación, ya sea por el simple hecho de tener una oficina más grande.

Kosteas utilizó en su estudio los datos de la NLSY de 1996 al 2006 donde participaron sujetos de estudio 12,686, en este estudio se presenta la promoción de los puestos como factor significativo en más del 58% de los estudios realizados donde la significancia es positiva y su correlación alta (.122, $p < .01$).

La promoción de los puestos es factor significativo para explicar una satisfacción laboral positiva, siempre y cuando como menciona Kosteas(2011) en sus estudio sea lo esperado por el trabajador, Kosteas también encuentra que la relación directa entre la falta de promoción en los centros de trabajo mantiene la percepción negativa del trabajador con respecto a su trabajo, otra relación negativa existente es si la promoción se da pero no se incrementa el sueldo; la percepción de la satisfacción laboral del empleado conforme a la promoción de puestos se relaciona positivamente entre estos factores.

La viabilidad de estudiar esta variable como uno de los factores que influyen de manera positiva e impacta de manera directa se sustenta con la literatura revisada, evidenciando que la promoción de puestos es una variable necesaria en este estudio para determinar qué nivel de satisfacción laboral los entrenadores deportivos tienen en los institutos y sobre todo el deporte que desempeñan.

2.2.3 Variable X3: Capacitación

La decisión de la elección de un empleo o la elección de quedarse en la organización depende de las oportunidades de capacitación y desarrollo dentro de la misma, en el proceso de selección de un trabajo nuevo es primordial este factor para decidir aplicar o no a cierta organización (Schmidt, 2007). La organización requiere capacitar a sus empleados si desea que el desempeño sea el esperado y los errores se minimicen en la operación, de lo contrario las pérdidas por falta de capacitación se verán reflejadas de inmediato.

La capacitación es una variable muy relacionada con la satisfacción laboral, aunque su relación sea compleja varios estudios las asocian positivamente y el resultado es la medición del desempeño mediante estudios empíricos y cómo afecta significativamente a la satisfacción laboral (Jones, Jones, Ladrille, & Sloane, 2009). Esta ha sido considerada como el camino a la calidad del servicio al cliente, la consistente tendencia en el desempeño laboral y sobre todo en la satisfacción laboral, así como el compromiso de la organización, generalmente los investigadores aceptan que el entrenamiento o la capacitación, aumenta la satisfacción laboral y la duración de los empleados en sus áreas de trabajo (Chiang, Back, & Canter, 2009).

Las organizaciones invierten gran parte de su capital en la capacitación y el desarrollo de sus empleados. Hace que el caso sea sensible para investigar si la capacitación está beneficiando al aprendiz y en qué medida el proceso de capacitación podría mejorarse. El entrenamiento no solo mejora el desempeño de los empleados, pero también les ayuda a motivar y desarrollar relación con la organización (M.A, K.O, & M.A, 2013)

a) Teorías y definiciones de la variable independiente Capacitación

Para Jones, Jones, Latreille, & Sloane, (2009) el entrenamiento puede tener un efecto indirecto en el rendimiento si aumenta la satisfacción laboral, por ejemplo, facilitando empleados para realizar el trabajo o sentirse más valorados. Para Schmidt (2007) define la

capacitación como el objetivo de mejorar los procesos de aprendizaje y el desempeño de los individuos de las organizaciones y de la sociedad.

Landy (1985) define a la capacitación como un conjunto de actividades planeadas por la organización para mejorar y aumenta el conocimiento y las habilidades laborales o para mejorar comportamiento y actitudes que no están acorde con los de la organización. Según Patrick (2000) define a la capacitación como el desarrollo sistemático de los conocimientos, habilidades y experiencia requeridos para que una persona realiza en condiciones favorables su trabajo asignado.

La capacitación se refiere a una actividad que intenta deliberadamente mejorar la habilidad de una persona en una tarea (M.A et al., 2013).

Para esta tesis se considera que la definición más acertada es la de Landy (1985) define el concepto que queremos aplicar en la medición de la percepción de la satisfacción laboral en entrenadores deportivos. Sin embargo, podemos realizar una definición a partir de las definiciones de Landy y Patrick en donde la capacitación sea el conjunto de actividades planeadas con la organización que mediante el desarrollo sistemáticos de las mismas para que generen conocimiento habilidades y experiencia en los empleados para que estos desempeñen de mejor manera su trabajo.

b) Investigaciones aplicadas la variable independiente

Para Chiang, Back & Canter (2009) la relación entre la capacitación y la satisfacción laboral es visible, en su estudio pretenden analizar la calidad de la capacitación y su relación con la satisfacción del empleado haciendo énfasis en que la percepción del empleado acerca de lo que espera por capacitación y lo que la empresa espera puede influenciar en la satisfacción hacia su trabajo. El estudio realizado por estos autores una de las hipótesis a validar es si la capacitación efectiva se relaciona positivamente con la satisfacción laboral, los autores aplicaron su encuesta en diferentes hoteles de diferentes cadenas en donde el empleado contesta la encuesta y se regresa a Recursos humanos para luego entregarlas para sus análisis.

Los autores utilizaron una prueba t para evaluar diferencias medias significativas entre las percepciones de la gerencia acerca de las expectativas de los empleados y las expectativas de los empleados, la diferencia entre las expectativas y las percepciones de los empleados, así como las diferencias entre las percepciones de la gerencia y las percepciones de los empleados. El análisis factorial confirmatorio se utilizó para confirmar las dimensiones subyacentes propuestas. Se realizó una serie de análisis de regresión para examinar la relación de capacitación y satisfacción laboral, así como la relación de capacitación e intención de permanecer. Los resultados que obtuvieron nos dicen que La media de las expectativas de los empleados sobre la calidad de la formación fue de 5,89 basada en la escala de 7 puntos de 1 (totalmente en desacuerdo) a 7 (totalmente de acuerdo). La percepción general de los empleados sobre la capacitación se calificó con 5.44.

Las calificaciones más altas y bajas se encontraron en las declaraciones de que "entrenadores con conocimientos" y "materiales de capacitación que son visualmente atractivos". Las calificaciones medias de satisfacción de capacitación de los empleados, satisfacción laboral e intención de permanecer fueron 5.13, 5.85 y 5.74 respectivamente.

En general, las percepciones de gestión de las expectativas de los empleados se calificaron con 6.03, y la percepción general de la capacitación en la gestión fue de 5.67. Las percepciones de capacitación tanto de los gerentes como de los empleados fueron inferiores a sus expectativas. Sin embargo, los empleados obtuvieron calificaciones más bajas en expectativas y percepciones que los gerentes. Esto reveló que la calidad de la capacitación no alcanza las expectativas de los empleados, y la capacitación no satisface las necesidades de los empleados. Los gerentes y supervisores deben reconocer esto y entender que la capacitación aún tiene mucho margen de mejora.

Antes del análisis factorial confirmatorio, los coeficientes de confiabilidad alfa eran confiables. Los valores alfa para las 5 dimensiones fueron: tangibles (.84), confiabilidad (.88), capacidad de respuesta (.87), seguridad (.93) y empatía (.88).

Los valores alfa para el entrenamiento (TQ), la satisfacción del entrenamiento (TS), la satisfacción laboral (JS) y la intención de quedarse (IS) fueron .96, .91, .90, .85, respectivamente. Todos los coeficientes de datos para los datos exceden el estándar mínimo de confiabilidad de 0.7 recomendado por Nunnally (1978) para la investigación básica. Por lo

tanto, los resultados indican que estas razones múltiples son altamente confiables para medir cada constructo.

La relación que estos autores encontraron en su estudio acerca de la capacitación y la satisfacción laboral fue que la satisfacción del entrenamiento afecta significativamente la satisfacción laboral (coeficientes de regresión estandarizados .65, $P = .000$). La satisfacción laboral fue un predictor significativo de la intención de quedarse (coeficientes de regresión estandarizados .82, $P = .000$). En segundo lugar, se examinaron las relaciones entre la calidad de la formación, la satisfacción de la formación y la satisfacción laboral. También encontraron que los efectos de la calidad del entrenamiento y la satisfacción del entrenamiento afectan significativamente la satisfacción laboral (el coeficiente de regresión estandarizado de la calidad del entrenamiento para la satisfacción laboral fue de .36, $P = .001$; el coeficiente de regresión estandarizado de la satisfacción del entrenamiento para la satisfacción laboral fue .37, $p = 0,001$).

Para M.A et al., (2013) la relación entre la satisfacción laboral y la capacitación del Staff en su estudio de los trabajadores de un banco en Nigeria) es altamente significativa, el cuestionario que realizaron fue validado sometiendo el borrador cuestionario para jurar el método donde los profesionales de los campos relevantes lo examinaron críticamente y sus aportes se incorporaron a la copia final. La escala fue sometida a análisis de ítems con el fin de garantizar que sea válido y confiable y arrojó confiabilidad alfa de .85. Producto Pearson se utilizó la correlación de momentos para examinar la relación entre la variable dependiente (Job satisfacción) y variables independientes (necesidades de formación del personal y sociodemográficas características), mientras que se empleó la regresión múltiple para examinar el efecto de la capacitación del personal y características sociodemográficas sobre satisfacción laboral.

Los resultados que se muestran en diferentes tablas en su estudio nos dicen que la capacitación tiene una relación positiva con la satisfacción laboral con ($r = 0.700$). Las tablas 2, 3 y 4, del estudio de estos autores muestran que la influencia conjunta de la capacitación del personal, edad, trabajo, experiencia, género, calificación y estado civil en satisfacción laboral ($R^2 = 0.55$; $F(6, 73) = 14.858$; $P < .001$). Las variables explicaron conjuntamente el 55% de la varianza del trabajo. satisfacción, mientras que el 45% restante podría deberse al efecto de variables extrañas. Entrenamiento, ($\beta = 0.694$, $t = 8.524$, $P < .01$), Edad ($\beta = 0.190$, $t = 2.439$,

$P < .05$; Experiencia laboral ($\beta = 0,005$, $t = 0,001$, $P < 0,05$; $\beta = 0.694$), y la calificación ($\beta = 0.119$, $t = 1.689$ $P < .05$) fueron predictores significativamente independientes de satisfacción laboral. Esto indica que la capacitación del personal, edad, experiencia laboral y la calificación tienen un efecto positivo significativo en la satisfacción laboral respectivamente. Ellos concluyen que los empleados capacitados están más satisfechos con su trabajo.

Para Jones et al., (2009) el conjunto de datos utilizado en el análisis es la Encuesta de Relaciones Laborales en el Trabajo (WERS) 2004, una encuesta nacional de lugares de trabajo británicos con cinco o más empleados. Estos autores en sus resultados demuestran que a través de ejecutar estimaciones separadas para hombres y mujeres. Para las mujeres, recibir capacitación no mejora la satisfacción con la iniciativa, influencia, ni el trabajo en sí. Por el contrario, la recepción de la formación. mejora la satisfacción en todos los dominios para hombres. Consideran también una interacción entre la edad y el entrenamiento. Se esperaría que los trabajadores más jóvenes aprecien más la capacitación ya que tendrán más tiempo para cosechar los beneficios del entrenamiento. Sin embargo, el término de interacción sólo es significativo para los trabajadores en sus treintas. Las métricas de estos resultados fueron a través de fórmulas econométricas donde la relación entre la satisfacción laboral y la capacitación es de .566, con 10% percentil.

En el estudio de Leppel, Brucker, & Cochran, (2012) la relación entre la satisfacción laboral y el entrenamiento en personas mayores de 60 años encontró que es significativa con una media de satisfacción laboral de 2.661, $F = 18.034$, $p < .001$, conforme a la disponibilidad de la capacitación, la media relacionada con la satisfacción laboral 2.5766 para la respuesta *sí* y para la respuesta *no* una media de 2.236.

En su estudio Hoekstra, (2014) utiliza análisis de regresión. investigó la relación entre la metodología de capacitación del módulo del curso en línea finalización y satisfacción laboral y la cantidad de capacitación recibida y satisfacción laboral reportado para miembros de la facultad que enseñan en línea, mientras controlan los factores de género y edad. Se utilizó una metodología de encuesta, mediante la cual los miembros de la facultad informaron la capacitación que recibieron los miembros individuales de la facultad, así como la cantidad de capacitación recibida. Este estudio encuestó a miembros de la facultad que enseñan para el ICCOC. El estudio no pudo encontrar una relación estadísticamente significativa para ya sea capacitación como una variable de sí / no y satisfacción laboral general ($p = .463 > .05$) o una

relación entre la capacitación como variable continua y la satisfacción laboral general ($p = .330 > .05$), controlando por edad y género. Tampoco hubo suficiente evidencia para una relación entre género y satisfacción laboral (RQ1 $p = .557 > .05$ y RQ2 $p = .542 > .05$) para cualquier pregunta de investigación.

Otro estudio que encuentra una relación positiva entre la capacitación y la satisfacción laboral es el estudio de Hanaysha & Tahir, (2016). El método utilizado por estos autores para la validación de su instrumento es mediante el alfa de Cronbach, en su estudio utilizaron la SPSS versión 19, para los constructos de satisfacción laboral y la capacitación la viabilidad fue significativa con un valor de 0.864. el estudio de esto autores ayuda a examinar los efectos de la capacitación y la satisfacción laboral encontrando como ya lo mencionamos una relación significativa y positiva entre ambas variables.

En el estudio de Schmidt (2007) menciona la importancia de la capacitación para aumentar la satisfacción laboral de los empleados y su compromiso con la empresa. Para validar los constructos utilizados en su instrumento el autor de alfa de Cronbach de en un rango de .61 a .90, en el estudio piloto que el autor utiliza los resultados muestran una validación de la variable de la capacitación laboral de .83 y de la satisfacción laboral de .89, encontrando que la relación entre ambas variables es altamente significativa con valores $t(1.299) = 363.53, p < .001$., la r cuadrada muestra un valor de .55.

La capacitación como lo mencionan los autores es una variable que indica una relación con la satisfacción laboral de manera positiva, los empleados de diferentes edades, en su mayoría mayores de 30 aceptan la capacitación como parte importante de su percepción con la satisfacción laboral de sus empresas. Es relevante el estudio de esta variable, como lo indica la literatura, mantienen ambas una relación significativa y positiva, permitiendo que los empleados se sientan comprometidos y sobre todo satisfechos que hacen que la permanencia del empleado sea de mayor, aumentando también la productividad y el desempeño.

2.2.3 Variable X4: Seguridad Social

La seguridad social dentro de un empleo va más allá del tipo de contrato que pudiéramos tener y sigue siendo considerado por varios autores como un factor determinante para medir la satisfacción laboral. Un tema relevante es las pensiones dentro de este rubro de seguridad social la mayoría de los empleados jóvenes no tienen conciencia de su futuro profesional y por lo tanto de su jubilación, sin embargo, los empleados de edad media entre 35 y 45 años es un tema preocupante y un factor determinante para permanecer en la organización.

a) Teorías y definiciones de la variable independiente Seguridad Social

Como lo menciona Purienne et al. (2007) en 1991 la seguridad social en el rubro de pensión en la vejez para los sujetos de estudio de su investigación no tenía un plan de retiro. En su estudio revela que el 80 por ciento de los encuestados no se encuentran satisfechos con su plan de seguridad social. Por lo tanto, podemos determinar que la seguridad social es un factor determinante para obtener una satisfacción laboral positiva

La definición de la seguridad social se puede realizar comprendiendo que la seguridad social son las condiciones que garantizan la salud o la atención de esta, el retiro con propiedad que se tiene en la organización donde se trabaja. Esta definición es elaborada por el autor a través de la revisión de la literatura, donde no se hace referencia explícita y detallada del concepto de la seguridad social.

b) Investigaciones aplicadas la variable independiente Seguridad Social

Puriene, Petrauskiene, Janulyte, & Balciuniene, (2007) encontraron en su estudio una relación significativa entre la seguridad social y la satisfacción laboral, en su estudio realizado a dentistas mostraron que estos se encuentran insatisfechos de manera laboral conforme a su seguridad social, con un score más bajo de -2.64 de media, el 45.1% de los encuestados se percibe insatisfecho en esta área, seguido por el salario que perciben por su trabajo.

El objetivo principal del estudio de Shrivastava & Purang, (2011) es comparar el nivel de satisfacción laboral de empleados de un banco del sector público y privado y para determinar las diferencias sectoriales en términos de compensación, oportunidades de crecimiento, social el medio ambiente y la seguridad laboral influyen en las percepciones de los empleados sobre el trabajo satisfacción. En su estudio encontraron que, con respecto a la satisfacción laboral, se especificó un modelo de cinco factores (salario, seguridad laboral, social, supervisor y crecimiento). Aunque el modelo mostró buenos índices de ajuste (GFI = .903, NFI = .792, CFI = .834, $\chi^2(67) = 254.2$, $p < .000$). Los resultados en la indican que los empleados de bancos del sector privado han expresado más satisfacción con el pago (MB = 9.2, MA = 4.5 $t = 32.637$, $p < .001$, tamaño del efecto = 0.88), social (MB = 11.6, MA = 10.5, $t = 6.581$, $p < .001$, tamaño del efecto = 0.35), y crecimiento (MB = 12.4, MA = 8.8, $t = 23.355$, $p < .001$, tamaño del efecto = 0.75) aspectos de su trabajo que los empleados de bancos del sector público. Sin embargo, los empleados bancarios del sector privado expresaron una menor seguridad laboral (MB = 7.1 MA = 8.2, $t = -9.739$, $p < .001$, tamaño del efecto = -0.49). Los resultados indican que el grado del efecto es grande para los factores de pago y crecimiento, moderado para el factor social y muy pequeño para el factor de seguridad.

En el estudio de Parvin & Kabir, (2011) se analiza la percepción general de los encuestados sobre la satisfacción laboral de los empleados en productos farmacéuticos., Empresa y sub-dimensiones como salario y promoción, seguridad laboral, condiciones laborales, equidad y relación con compañeros de trabajo y gerencia. Los hallazgos se presentan en frecuencias y porcentajes, donde la seguridad laboral presenta una media del 61%, Finalmente, el puntaje promedio es 3.08, por lo que la seguridad laboral en las compañías farmacéuticas es "Ni feliz ni infeliz". De acuerdo con el puntaje promedio de 3.05, podemos ver que la seguridad laboral influye en la satisfacción laboral en empresas farmacéuticas.

Los estudio revisados dividen sus opiniones con referencia a los resultado de la satisfacción laboral y su relación , pero su significancia es relevante, la literatura revisada concuerdan que la relevancia de la variable de seguridad laboral para la satisfacción de los empleados en cualquier sector es determinante, impacta de manera directa y dependiendo del nivel de seguridad que las empresas provean será el nivel de satisfacción que tendrán los empleados y sobre todo del compromiso hacia la empresa.

2.2.4 Variable X5: Estabilidad Laboral

Otro factor que se ha considerado en este estudio es la estabilidad laboral, el conocer que el trabajo que se desempeña es estable y seguro, en donde exista la seguridad de que la continuidad del contrato laboral no terminará de manera imprevista genera un sentimiento de tranquilidad que permitirá al empleado realizar sus labores de manera efectiva. (Sypniewska, 2013)

La combinación "trabajo temporal pero seguro" parece preferible a la combinación "permanente pero inseguro trabajo ", lo que indica que la duración del contrato puede ser menos importante si el trabajador percibe que no está en riesgo de quedar desempleado. La estabilidad laboral es deseable tanto para los trabajadores, que la clasifican como uno de los factores más importantes para la satisfacción laboral (Origo & Pagani, 2009).

a) Teorías y definiciones de la variable independiente Estabilidad Laboral

Para Origo & Pagani, (2009) la estabilidad laboral es el tipo de contrato que se le ofrece y la permanencia dentro de la empresa. La Estabilidad laboral es un factor determinante que mide la satisfacción laboral dependiendo el tipo de contrato que se le asigne al trabajador (Bollin, 1993)

Las definiciones de los autores son puntuales: la Estabilidad laboral es el tipo de contrato que se asigna al trabajador. Y esta es la definición que utilizaremos en este estudio para encontrar la relación con la satisfacción laboral.

b) Investigaciones aplicadas la variable independiente de Estabilidad Laboral

Bollin, (1989) en su estudio muestra que la satisfacción laboral se midió mediante el uso de un cuestionario de satisfacción laboral de 26 ítems que mide características específicas del trabajo, tales como salario, condiciones de trabajo, sentido de logro e interacciones con niños y padres. Los ítems se puntúan en una escala del 1 al 4 (muy insatisfecho, insatisfecho,

satisfecho, muy satisfecho). El dominio de la escala de satisfacción laboral obtuvo una confiabilidad de .83 (alfa de Cronbach) basada en la muestra completa (N = 384). Se predijo que el grado de satisfacción laboral sería un factor que discrimina entre proveedores estables y no estables. De hecho, todos los encuestados generalmente expresaron al menos una satisfacción laboral moderada. La puntuación media en la Escala de satisfacción laboral fue de 78,6 (SD = 9.0) para proveedores estables y 75.2 (SD = 8.3) para proveedores no estables de un posible 104. La diferencia fue estadísticamente significativa, $t(41) = -2.10$, $p = .04$, en la dirección hipotética.

Las estimaciones en el estudio de Origo & Pagani, (2009). resaltan que la estabilidad laboral y la seguridad percibida son cosas muy diferentes, y que la falta de trabajo, la seguridad es una fuente primaria de insatisfacción laboral, incluso cuando no se combina con flexibilidad. Además, la combinación "temporal, pero trabajo seguro" parece preferible, en términos de bienestar de los trabajadores, a combinación "trabajo permanente pero inseguro". (-0.512, $p < 0.05$, F test= 17.8)

El proveer a los trabajadores de una estabilidad laboral que les permita asegurar su futuro, permite que la satisfacción hacia su trabajo sea alta y se sientan comprometidos con la empresa que les otorga seguridades y estabilidad económica. El estudio de esta variable es determinante para establecer la relación con la satisfacción laboral de los empleados, en el caso nuestro de los entrenadores deportivos.

2.2.6 Variable X6: Equipamiento

Se ha hallado que la satisfacción laboral es un elemento de gran utilidad para las organizaciones ya que a través de su medición entran en contacto con la experiencia de su capital humano; ésta a su vez, se transforma en una percepción y una carga emotiva dirigidas hacia el entorno o ambiente organizacional. esta interacción influye en la manera de actuar del trabajador repercutiendo en las áreas de desempeño y calidad de su trabajo (*DE TRABAJO: UNA EXPLORACIÓN CUALITATIVA Job satisfaction degree and working conditions: A qualitative exploration*, 2009).

Medina Rodríguez, Ceballos Gurrola, & Ginés Bagües, (2009), Mencionan en su estudio que es trascendental el papel que los trabajadores de una entidad deportiva conforme a la calidad y el servicio al cliente, muchas veces se olvida que el recurso humano que está al frente de los servicios deportivo que se prestan en instituciones de este tipo, y del nivel de satisfacción que estos trabajadores tienen acerca de su trabajo que realizan. Para estos autores tanto como Castro et al. (2009) y Medina Rodríguez et al. (2009) hay diferentes factores que determinan los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores, entre ellos el equipamiento necesario para llevar a cabo sus actividades.

a) Teorías y definiciones de la variable independiente de Equipamiento

Para Medina et al. (2009) la definición (no escrita en su estudio) de la variable equipamiento la referencia como los recursos materiales que tiene un trabajador para realizar sus actividades de manera eficiente.

Las condiciones de trabajo se refieren a aspectos del trabajo ambiente que debería contribuir a la conductividad y seguridad que sienten los empleados en el lugar de trabajo, entre ellos el equipamiento del trabajo (Sypniewska, 2014).

Las condiciones de trabajo, relativas a las características del espacio donde el trabajo es realizado (Pujol-Cols & Dabos, 2018).

En este estudio tomaremos una combinación de las definiciones de Medina y Pujol, haciendo referencia a que el equipamiento como las características del espacio donde el trabajo es realizado y los recursos materiales que sean necesarios para desarrollar las actividades laborales.

La definición de Sypniewska no es viable para las dimensiones en nuestro estudio, nuestra definición debe abarcar todos los recursos materiales que el entrenador deportivo necesite para realizar sus actividades deportivas, parte de su trabajo, y medir si este material deportivo es un factor determinante que influya en sus satisfacciones con respecto a su trabajo. Se decide crear una definición a partir de la literatura que se ha revisado para integrar las dimensiones necesarias para obtener los resultados más fieles posibles.

b) Investigaciones aplicadas la variable independiente de Equipamiento

En la investigación cualitativa de Abraham Castro et al., (2009) al entrevistar a los empleados de dos empresas una nacional y una extranjera, una de las dimensiones estudiadas es la de seguridad y limpieza, en donde abarca el equipamiento de trabajo necesario para realizar sus actividades, estos autores encontraron que las respuestas son favorables, que los empleados encuestados encuentran con el material suficiente en ambas empresas lo que les permite realizar su trabajo de manera eficiente y sin contratiempos, se puede traducir este hallazgo como significativo para la relación entre las variables de la satisfacción laboral y el equipamiento de trabajo.

Herrera-Caballero & Sánchez-Guevara, (2012) en su estudio consideran que un equipamiento adecuado es motivo de satisfacción para los docentes del Politécnico, ya que impacta directamente en el desempeño del docente. Estos autores utilizaron un instrumento con la validación de alfa de Cronbach de 0.957, donde la renovación del equipamiento es fundamental para obtener una satisfacción laboral adecuada, la media de esta variable fue en este estudio de 39.05,

Medina et al. (2009) encontraron en su estudio que el equipamiento de las instalaciones municipales se relaciona positivamente con la satisfacción general del empleado, la media de esta variable fue 62.51 con una desviación estándar de 32.39 en hombres y 29.48 en mujeres y el valor de $P < .035$.

Ellickson (2002) menciona en su estudio que una hipótesis a comprobar es la satisfacción laboral general es impactada de manera positiva por el equipamiento y los recursos materiales del trabajo. La relación estadística entre ambas variables se menciona en este estudio es que la media alcanzada es de 2.63 de 5 y la desviación estándar de 1.1, se encontró que tienen efectos moderadamente significativos en la satisfacción laboral: equipo y recursos ($B = .07$, $p < .01$), capacitación ($B = .06$, $p < .01$) y carga de trabajo ($B = .05$, $p < .05$).

Para Gálvez-Ruiz, Grimaldi-Puyana, Sánchez-Oliver, Fernández-Gavira, & García-Fernández, (2017), el estudio que realizaron concentró el equipamiento dentro del conjunto de cultura organización, en donde el equipamiento es una variable para estudiar, en la tabla 1 de su estudio muestra la fiabilidad de esta variable.

En otras palabras, a medida que las percepciones de los empleados sobre los equipos y recursos de trabajo, las oportunidades de capacitación y la distribución de la carga de trabajo mejoraron, también lo hizo la satisfacción laboral general. La satisfacción laboral, por otro lado, disminuyó a medida que disminuyeron las percepciones de los empleados con respecto a estos tres factores. Sin embargo, la cantidad de espacio físico de trabajo y las percepciones de seguridad en el entorno laboral no alcanzaron niveles de significación estadística en el modelo.

Por eso es necesario incluir la variable de equipamiento en el estudio a realizar para comprobar si es una variable que impacte de manera significativa en la satisfacción laboral de los entrenadores deportivos, ya que estos necesitan equipamientos deportivos hasta cierto punto especializados para realizar los entrenamientos que el instituto del deporte en el estado requiere mediante la agenda programada para cumplir con los torneos y eventos deportivos que permitan cumplir con los lineamientos del gobierno estatal y federal.

2.2.7 Variable X7: Infraestructura

Esta variable no ha sido considerada en los estudios sobre la satisfacción laboral y su impacto que tiene sobre esta última, pero es estudiado mediante grupo de variables. Consideramos que esta variable es determinante en la satisfacción laboral, sobre todo para los sujetos de estudio de esta tesis, un entrenador deportivo debe tener infraestructura adecuada para poder llevar a cabo su trabajo de manera oportuna y satisfactoria, por eso consideramos que esta variable no debe estar fuera de la medición de los niveles de satisfacción laboral en los entrenadores deportivos.

a) Teorías y definiciones de la variable independiente de infraestructura

Según la Real Academia de la Lengua Española (2019) la infraestructura se refiere al Conjunto de medios técnicos, servicios e instalaciones necesarios para el desarrollo de una actividad o para que un lugar pueda ser utilizado. El análisis de la literatura no ha concluido para esta variable, sin embargo, no ha sido suficiente para poder establecer una definición lógica que podamos utilizar de manera propia y que nos arroje los resultados óptimos en la medición de la satisfacción laboral de los entrenadores deportivos del instituto de cultura física y deporte del estado de Nuevo León.

Por lo que hemos creado la siguiente definición en donde debemos hacer la diferencia entre el concepto de infraestructura y considerar el de infraestructura deportiva, por la cual entenderemos aquellas instalaciones deportivas que permitan al entrenador llevar a cabo su trabajo, incluyendo canchas, pistas, gimnasios, baños y vestidores.

b) Investigaciones aplicadas la variable independiente

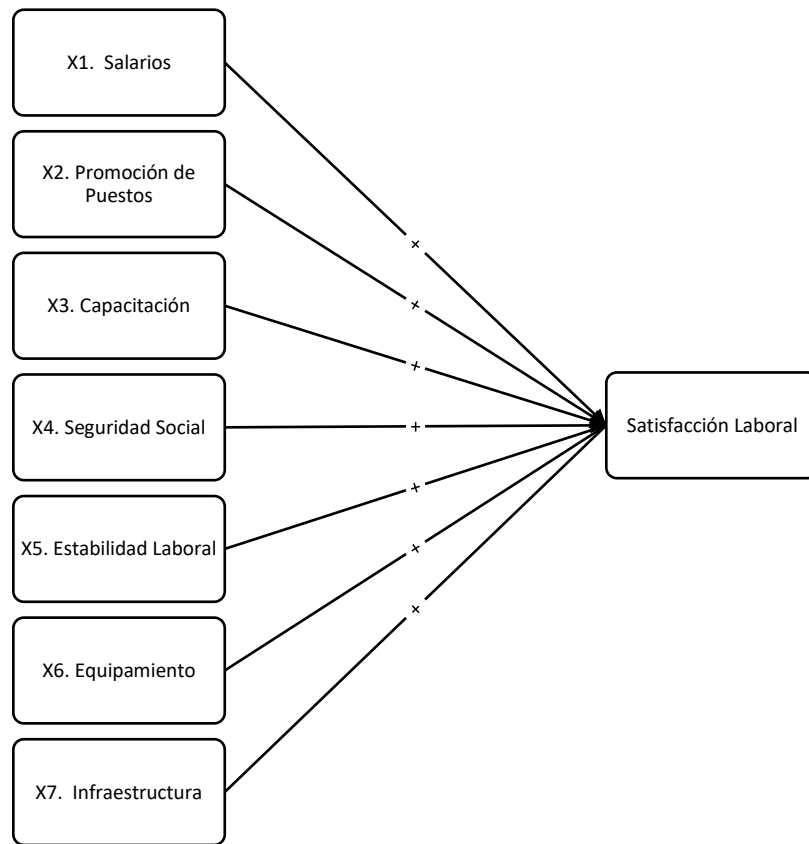
En la revisión de literatura, la brecha teórica que existe al no tener información tan contundente dentro de los estudios empíricos hace imperativo medir esta variable y su relación con la satisfacción laboral sobre todo para los entrenadores deportivos que como ya expusimos requieren de infraestructura adecuada para la realización de su trabajo y así lograr los resultados que se han propuesto en base a la agenda gubernamental de la cual depende el instituto al que pertenece el entrenador. La mayoría de los autores la mencionan dentro de los factores externos, tal es el caso de Sánchez Alcaraz en 2012, que refiere en su estudio a esta variable como la peor calificada dentro de su cuestionario.

2.3 Hipótesis Operativas

Hipótesis operativas

- La variable de Salario tiene un impacto positivo con la Satisfacción Laboral
- La variable de Promoción de puestos tiene un impacto positivo con la satisfacción laboral
- La variable Capacitación tiene un impacto positivo con la Satisfacción Laboral
- La variable Seguridad Social tiene un impacto positivo con la satisfacción laboral
- La variable Estabilidad Laboral tiene un impacto positivo con la satisfacción laboral
- La variable Equipamiento tiene un impacto positivo con la satisfacción laboral.
- La variable infraestructura tiene un impacto positivo con la satisfacción laboral

2.3.1. Modelo Gráfico de la Hipótesis



Fuente: Elaboración propia del autor

2.3.2. Modelo de Relaciones teóricas con las Hipótesis

Tabla 2. Tabla de Relación Estructural Hipótesis - Marco Teórico.

Referencia	X1.Salario	X2. Promoción	X3.Capacitación	X4Seguridad Social	X5.Estabilidad Laboral	X6.Equipamiento	X7.Infraestructura	Y. Satisfacción Laboral
Piero & Grau (2010)	□							□
Judge et al (2010)	□							□
Sanchez & Parra-Meroño (2012)	□	□		□	□	□	□	□
Zurita ortega et Al (2015)	□	□			□			□
Sanchez Selloero Et Al (2014)	□	□		□	□			□
Sanchez & Parra-Meroño (2014)	□	□		□	□		□	□
Pujol-Cols et al (2018)						□		□
Medina et al. (2009)				□		□	□	□
Alvarez-Santos et al. (2016)		□		□				□
Cabrera-Piraval et al. (2003)	□							□
Li Ming (1993)	□							□
Elickson (2002)	□	□	□			□		□
Chiang et al. (2008)			□					□
Hoekstra (2013)			□					□
Jones(2004)	□		□					□
Schmidt (2007)			□					□

Fuente: Elaboración Propia

En este capítulo se presenta la sustentación teórica de las variables a estudiar en la presente investigación y su relación con la variable dependiente de satisfacción laboral. Diferentes autores hacen definiciones precisas sobre la variable de satisfacción laboral y su relación con otras variables determinantes y su relación positiva. Se muestra a diferentes autores definiendo cada una de las variables y que resultados han obtenido con su relación con la satisfacción laboral.

Capítulo 3. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

En esta sección se establecerá la estrategia metodológica que describe la forma en la cual se conducirá la investigación. Se detallarán los pasos o métodos que hay que tener previstos y que son cruciales para que la futura investigación pueda terminar exitosamente, el tipo y diseño de investigación, así como los elementos teóricos, documentales y empíricos aplicados.

3.1 Tipo y diseño de la investigación

En este apartado se describe los tipos de investigación y el diseño más apropiado para nuestra investigación de acuerdo con diversos autores

3.1.1 Tipos de investigación

Es una investigación cuantitativa como lo menciona Sánchez-Alcaraz et al. (2014), se comienza con una revisión exhaustiva de la literatura para soportar los preguntas de investigación y realizar las hipótesis, e introducir el problema que se pretende dar respuesta con esta investigación, y por último diseñar, y medir los factores determinantes de la satisfacción laboral en entrenadores deportivos a través un instrumento de recolección de datos los cuales se medirán a través de los programas estadísticos de mayor confiabilidad.

Siendo también una investigación de tipo descriptiva, correlacional y explicativa como lo utiliza Zurita ortega et al (2015) y Sánchez-Alcaraz (2014), incorporando los elementos que Whetten (1988) menciona que estos elementos ayudarán a llenar el vacío teórico existente, estos elementos son Qué; Cómo; Por qué; Quién, Dónde y Cuándo.

Esta investigación se basa en el estudio de Sánchez-Alcaraz et al (2014), que menciona la investigación como descriptiva ya que se explica la problemática existente, mencionando las características de la problemática presentada en esta investigación. Cubriendo el elemento Que de Whetten (1989) como elemento descriptivo de una investigación y el grado de relación que hay entre ellas.

Para seguir con el modelo que sugiere Whetten (1989) incluyendo la pregunta ¿Cómo? Será una investigación correlacional como lo menciona Pujol et al. (2016), ya que buscamos establecer la correlación existente entre la satisfacción laboral y las variables presentadas en esta investigación como factores determinantes que influyen en los entrenadores deportivos.

Y por último es una investigación explicativa, ya que se busca explicar el porqué de esta relación, explicación esta relación de las variables a través de la causa y el efecto de este estudio, como lo menciona Sánchez-Alcaraz (2014). Buscando por qué se encuentran asociadas estas variables entre si explicando la problemática del estudio.

3.1.2 Diseño de la Investigación

El diseño utilizado en esta investigación es no experimental ya que no se modificaran las variables a estudiar y solo se observará el comportamiento de las variables independientes conforme la variable dependiente (Sánchez-Alcaraz, 2014), con un corte transversal porque solo se estima un determinado tiempo del estudio mediante la técnica de campo para la recolección de datos mediante encuestas, pasando por la técnica bibliográfica, ya que se realiza un exhaustiva revisión teórica sobre diferentes autores que han investigado sobre la satisfacción laboral.

3.2 Métodos de recolección de datos

Siendo una investigación cuantitativa y que utilizaremos la técnica de campo para la recolección de datos, utilizando un instrumento elaborado a partir de la literatura revisada buscando la relación entre las variables que conforman la hipótesis general de este estudio

3.2.1 Elaboración del instrumento

Para obtener los resultados que expliquen las hipótesis que se propusieron en el capítulo anterior se diseñó un instrumento de medición, que nos permitirán obtener las relaciones estadísticas de las variables que conforman las hipótesis de este estudio. Se elaboró el instrumento tomando ítems previamente validados con diferentes autores revisado en esta investigación, el diseño y la elaboración del instrumento se basó principalmente en el instrumento diseñado por Sánchez-Alcaraz et al. (2014) complementando el instrumento con ítems validados del instrumento. Con una escala de Likert de 7 puntos, donde la mínima es 1=totalmente en desacuerdo y la máxima es 7=totalmente de acuerdo.

El instrumento está dividido en 3 secciones, en la primera sección nos encontraremos los datos demográficos solicitado a los sujetos de estudio, tales como edad, Sexo, Antigüedad laboral e institución para la que labora (Medina, 2009).

Para la variable de satisfacción laboral se utilizaron de la información obtenida del instrumento de Sánchez - Alcaraz & Parra-Meroño (2013), que utilizaron una escala de Likert de 7, con las mismas mediaciones que utilizaremos en este estudio, nuestra escala es de 7 en la escala de Likert, este apartado cuenta con 10 ítems que describen la percepción general de la satisfacción laboral del entrenador. En el apartado para la variable salario se utilizaron 5 ítems midiendo la relación entre esta variable y la dependiente de Satisfacción laboral. En el apartado de la variable promoción de puestos utilizamos 8 ítems, basado en los instrumentos ya validados de Sánchez-

Alcaraz & Parra-Meroño (2013) y Álvarez-Llorantes (2009). En el apartado de la variable Capacitación se utilizaron 7 ítems, en el apartado de la variable de seguridad laboral se utilizaron 6 ítem mientras que en los apartados de las variables de equipamiento e infraestructura se ocuparon 7 ítems, todos los apartados con la escala de Likert ya descrita con anterioridad.

Por último, este instrumento se validó con 10 expertos del área de recursos humanos, directores de áreas deportivas y dos entrenadores que hicieron sus recomendaciones y validaron el instrumento anexamos el resumen de la validación (Anexo 1)

3.2.2 Operacionalización de las variables de la hipótesis

Los conceptos por sí mismo no son directamente observables, por lo tanto, es necesario especificar una variable observable que refleje el concepto, este proceso es llamado Operacionalización de las variables (Mendoza Gómez & Garza Villegas, La medición en el proceso de investigación científica: Evaluación de validez de contenido y confiabilidad., 2006).

Por lo tanto, la tabla 3 muestra las definiciones elegidas de cada una de las variables y los ítems empleados para la elaboración del instrumento de medición.

Tabla 3 Variables de investigación e indicadores de medición

Variable	Definición	Unidad de medición
Satisfacción Laboral	Aziri (2008) completa esta definición recalando que es el sentimiento que la gente tienen cuando su trabajo cubre con las necesidades psicológicas y materiales	Likert de 1 a 7 1 = totalmente en desacuerdo 1 = bastante en desacuerdo 2 = algo en desacuerdo 3 = indiferente 4 = algo de acuerdo. 5 = bastante de acuerdo. 7 = totalmente de acuerdo.

Salario (Remuneración)	Según la Real Academia de la Lengua Española, el salario, es la cantidad de dinero que se recibe por un trabajo realizado, por una actividad hecha o por un producto terminado (española, 2018).	Likert de 1 a 7 1 = totalmente en desacuerdo 2= bastante en desacuerdo 3 = algo en desacuerdo 4 = indiferente 5 = algo de acuerdo. 6= bastante de acuerdo. 7 = totalmente de acuerdo
Promoción de puestos (Ascensos)	Kosteas (2011) define a la promoción como la recompensa a la alta efectividad de los empleados creando un incentivo para los trabajadores por su gran esfuerzo	Likert de 1 a 7 1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= algo en desacuerdo 4= Indiferente 5= Algo de acuerdo 6 = Bastante de acuerdo 7 = Totalmente de Acuerdo
Capacitación	Landy (1985) define a la capacitación como un conjunto de actividades planeadas por la organización para mejorar y aumentar el conocimiento y las habilidades laborales o para mejorar comportamiento y actitudes que no están acorde con los de la organización.	Likert de 1 a 7 1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= algo en desacuerdo 4= Indiferente 5= Algo de acuerdo 6= Bastante de acuerdo 7= Totalmente de acuerdo
Seguridad Social	La definición de la seguridad social se puede realizar comprendiendo que la seguridad social son las condiciones que garantizan la salud o la atención	Likert de 1 a 7 1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= algo en desacuerdo 4= Indiferente

	de esta, el retiro con propiedad que se tiene en la organización donde se trabaja	5= Algo de Acuerdo 6= Bastante de Acuerdo 7= Totalmente de acuerdo
Estabilidad laboral	Para Origo & Pagani, (2009) la estabilidad laboral es el tipo de contrato que se le ofrece y la permanencia dentro de la empresa. La Estabilidad laboral es un factor determinante que mide la satisfacción laboral dependiendo el tipo de contrato que se le asigne al trabajador (Bollin, 1993)	Likert de 1 a 7 1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= algo en desacuerdo 4= Indiferente 5= Algo de acuerdo 6= Bastante de acuerdo 7= Totalmente de acuerdo
Equipamiento	Para Medina et al. (2009) la definición de la variable equipamiento la referencia como los recursos materiales que tiene un trabajador para realizar sus actividades de manera eficiente	Likert de 1 a 7 1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= algo en desacuerdo 4= Indiferente 5= Algo de acuerdo 6= Bastante de acuerdo 7= Totalmente de acuerdo
infraestructura (facilities)	Según la Real Academia de la Lengua Española (2019) la infraestructura se refiere al Conjunto de medios técnicos, servicios e instalaciones necesarios para el desarrollo de una actividad o para que un lugar pueda ser utilizado, por la cual entenderemos aquellas instalaciones deportivas que	Likert de 1 a 7 1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= algo en desacuerdo 4= Indiferente 5= Algo de acuerdo 6= Bastante de acuerdo 7= Totalmente de acuerdo

	<p>permitan al entrenador llevar a cabo su trabajo, incluyendo canchas, pistas, gimnasios, baños y vestidores</p>	
--	---	--

Fuente: elaboración propia del autor

3.3 Población, marco muestral y muestra

De acuerdo con los datos de la encuesta Nacional de ocupación y Empleo del INEGI, la población ocupada como entrenadores deportivos en el 2021, es de 1390 entrenadores deportivos en el estado de Nuevo León (Data Mexico, 2021)

3.3.1 Tamaño de la muestra

el detallado procedimiento de Rositas (2014). Estimamos la muestra con la siguiente fórmula, tomando en consideración la población ya mencionada en el apartado anterior

Fórmula

$$n = \frac{N Z^2 pq}{d^2 (N - 1) + Z^2 pq}$$

Donde:

p = proporción aproximada del fenómeno en estudio en la población de referencia

q = proporción de la población de referencia que no presenta el fenómeno en estudio (1 -p).

La suma de la p y la q siempre debe dar 1. Por ejemplo, si p= 0.8 q= 0.2

Z, N y d se explicaron en el párrafo anterior.

Ecuación 1 Cálculo de la Muestra para una población finita N

Los valores utilizados para el cálculo de la muestra se detallan en el siguiente desglose de:

Donde:

$$N = 1390$$

$$n = 94$$

$$P = .50$$

$$Q = .50$$

$$e = 90\%$$

El resultado fue una muestra de 94 entrenadores deportivos a quienes se aplicará el instrumento para tener relevancia este estudio.

3.3.2 Sujetos de Estudio:

Los sujetos de estudio son los entrenadores deportivos de cualquier disciplina deportiva, de manera eventual o permanente que se encuentren laborando actualmente, en las diferentes instituciones públicas y privadas del estado de Nuevo León.

3.4 Métodos de Análisis

El método de análisis que se utiliza en este estudio será de correlación para estimar el nivel de correlación existente entre las variables independientes y la variable dependiente, según Sánchez-Alcaraz Martínez, et al (2014) este tipo de estudio sobre la satisfacción laboral en entrenadores debe realizar mediante el análisis de correlación de Pearson. Sin embargo, en esta investigación se hará una regresión lineal múltiple para validar la significancia de las variables conforme su relación con la dependiente.

En este capítulo se describe la metodología y proceso de recolección de datos que nos proporcionará la información a través de los sujetos de estudio para poder probar las hipótesis propuestas.

Capítulo 4- RESULTADOS

Como lo mencionan en su artículo Mendoza Gómez & Garza Villegas, (2010) la importancia de someter a la validez y confiabilidad al instrumento de medición para evitar que los datos proporcionados sean inadecuados. En este capítulo cuatro, se realizó las mediciones iniciales con el instrumento verificado por los expertos, se generó una prueba piloto para medir la confiabilidad del instrumento, en el siguiente apartado se detalla a mejor manera los resultados obtenidos de la prueba de confiabilidad que se realizó en el sistema estadístico SPSS V21.

4.1 Prueba Piloto

La prueba piloto se realizó con 29 observaciones recabadas de entrenadores deportivos para conocer la confiabilidad del instrumento de acuerdo con el Alpha de Cronbach, utilizando el sistema SPSS v.21 los resultados fueron significativos ya que se encuentran entre 0.70 y .090. Como lo señala Celina y Campo (2005), “El valor mínimo aceptable para el coeficiente Alfa de Cronbach es 0.7; por debajo de ese valor la consistencia interna de la escala utilizada es baja”. Este valor manifiesta la consistencia interna, es decir, muestra la correlación entre cada una de las preguntas. Por lo que un valor superior a 0.7 revela una fuerte relación entre las preguntas, un valor inferior revela una débil relación entre ellas. Por lo tanto, los resultados de la prueba piloto en esta investigación muestran alfas aceptables, ya que se encuentran entre los valores que los anteriores autores.

Tabla 3 Valores de Alfa de Cronbach

Variable	No. Elementos	Ítems Eliminados	ALPHA
Salario	3	1	0.871
Promoción de Puestos	6	0	0.873
Capacitación	7	0	0.931
Seguridad Social	4	0	0.934
Estabilidad Laboral	4	0	0.903
Equipamiento	6	1	0.880
Infraestructura	6	1	0.924
Satisfacción laboral	8	0	0.853

Fuente: Elaboración Propia

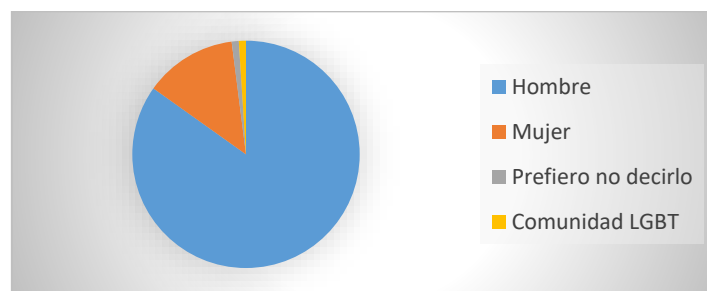
4.2 Resultados preliminares o finales

Los resultados finales de 99 encuestas se presentan en dos apartados, en primer lugar, las estadísticas descriptivas del perfil del encuestado y en segundo lugar los resultados de la regresión Lineal múltiple.

4.2.1 Estadística descriptiva del perfil del encuestado

En este apartado se presentan los estadísticos de las características de los sujetos de estudio que fueron los 99 entrenadores deportivos. El grafico 1 muestra el porcentaje de hombres y mujeres que contestaron las encuestas, y es importante destacar que la casi totalidad son hombres con un 85% y muy pocas mujeres con un 13%. Esta situación es muy común todavía en este ámbito deportivos, donde hay predominancia de los varones y algunos prefirieron no decir su género.

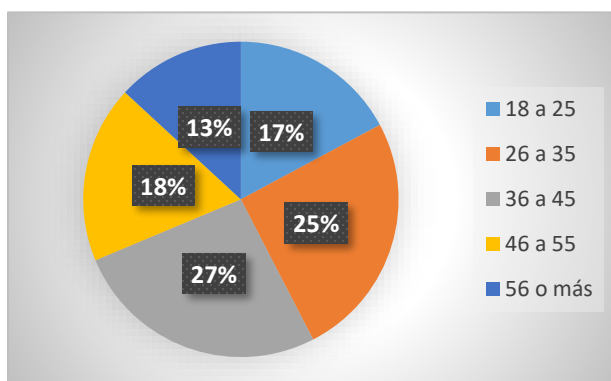
Grafica no. 1 Genero



Fuente: Elaboración propia

El grafico 2 representa la edad de los sujetos de estudio que han participado, conforme a los datos obtenidos, se observa que lo entrenadores de mediana edad, que es entre los 36 y 45 son la mayoría con un 27%, seguido por lo entrenados de entre 26 a 35 con un 25%. Los más representan un 17% y los de edad más avanzada un 13%. Este grafico nos muestra la diversidad de edades en los entrenadores no existiendo polarizaciones entre los rangos etarios.

Grafico No. 2 Edad



En el grafico 3 se representan la experiencia laboral del entrenador deportivo, se señala esta experiencia en los años que lleva ejerciendo el deporte como entrenador. El grafico muestra que un 39% de los encuestados, son de poca experiencia laboral, con menos de 10 años en el deporte que se especializan solamente, mientras que los más experimentados en el rango de 20 años o más solo representa el 23%. El rango de menos de 20 pero más de 10 años de experiencia está representado por el 46%.

Grafico 3. Experiencia Laboral (Años)

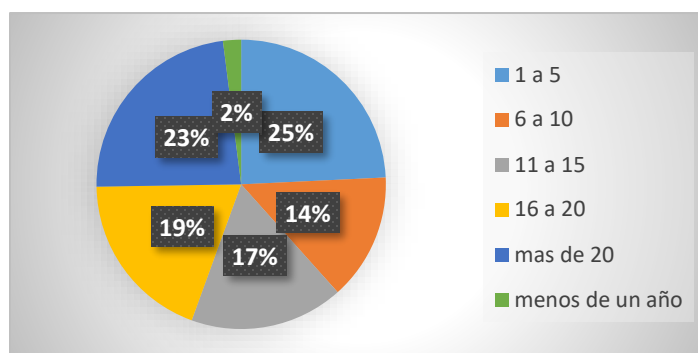


Gráfico 4 muestra el grado máximo de estudio de los entrenadores, solo el 2% tiene un estudio máximo de doctorado, en tanto el mayor grado de estudios de los entrenadores es el nivel de licenciatura representado el 56% de los encuestados, el 34% tiene un nivel máximo de estudios de maestría. El resto de los porcentajes se distribuye en los grados de doctorado, preparatoria y secundaria. Este grafico muestra que los entrenadores deportivos cuentan con estudios suficientes para ejercer su profesión.

Gráfico 4 Grado máximo de estudios

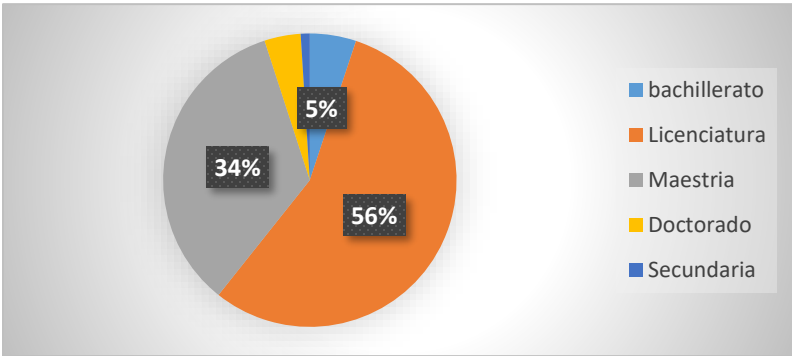
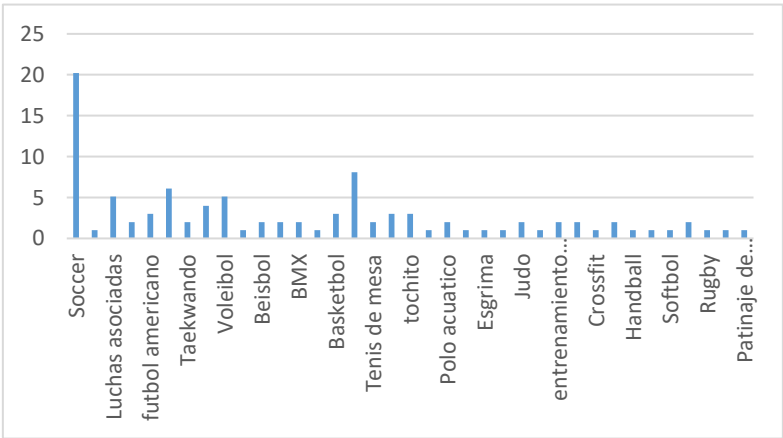


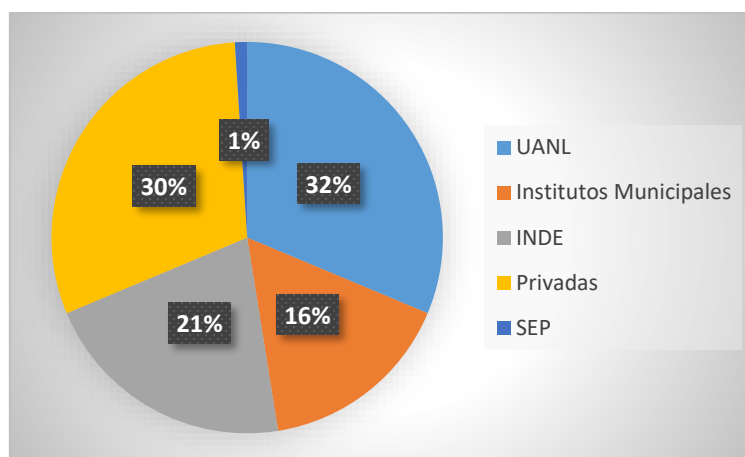
Gráfico 5 muestra los deportes en los que los entrenadores se especializan, o en donde ejercen su función. El 20% de los entrenadores se dedican al futbol soccer, los demás deportes como el atletismo solo representa el 8% y las luchas asociadas el 5%. Sin embargo, la diversidad de deportes también se plasma en este gráfico con porcentajes menores, como ejemplo la escalada deportiva o el Ciclismo BMX, que son deportes recién incorporados a los Juegos olímpicos en Tokio 2020

Gráfico 5 Deporte en que se especializa



El grafico 6 muestra la institución en donde los entrenadores desarrollan su práctica; 30%, desempeña sus funciones en instituciones privadas, como asociaciones o empresas deportivas; 21% se desarrolla en el instituto de cultura física y deporte del estado de Nuevo León, la UANL representa el 32% de los encuestados y el otro 16% representa a los entrenadores de institutos municipales, solo el 1% son entrenadores afiliados a la SEP.

Grafico 6 Institución donde labora



4.2.2 Regresión lineal múltiple para las variables

Se realizó una regresión lineal múltiple para visualizar la explicación del modelo, En este apartado se señala los resultados de la regresión lineal múltiple que se realizó a las 99 observaciones.

Tabla No. 4 Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Durbin-Watson
1	.495 ^a	.245	.237	.6665	
2	.547 ^b	.300	.285	.6452	
3	.576 ^c	.332	.311	.6333	1.955

a. Variables predictoras: (Constante), INFRP

b. Variables predictoras: (Constante), INFRP, PROMP

c. Variables predictoras: (Constante), INFRP, PROMP, EQPP

d. Variable dependiente: SATP

En la tabla 5 muestra el análisis ANOVA

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
3 Regresión	18.966	3	6.322	15.762	.000 ^d
Residual	38.105	95	.401		
Total	57.072	98			

d. Variables predictoras: (Constante), INFRP, PROMP, EQPP

La tabla 6 muestra los valores de las betas, según Rositas (2005) los valores de los coeficientes tipificados entre 0.20 a 0.29 son considerado como importantes donde se muestra que mediante la regresión 3 variables fueron s significativas conforme al valor p. que debe ser 0.05.

Coeficientes^a

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
	B	Error típ.	Beta			Tolerancia	FIV
	3 (Constante)	4.469	.298				14.980
INFRP	.142	.066	.246	2.146	.034	.535	1.868
PROMP	.106	.042	.229	2.496	.014	.834	1.199
EQPP	.125	.058	.242	2.155	.034	.557	1.796

4.3 Comprobación de Hipótesis

Tabla 7. Resultados de las Hipótesis

VARIABLES	SIG	RESULTADOS
X1 SALARIO	0.435	RECHAZADA
X2 PROMOCION DE PUESTOS	0.014	APROBADA
X3 CAPACITACION	0.914	RECHAZADA
X4 SEGURIDAD SOCIAL	0.301	RECHAZADA
X5 ESTABILIDAD LABORAL	0.193	RECHAZADA
X6 EQUIPAMIENTO	0.034	APROBADA
X7 INFRAESTRUCTURA	0.034	APROBADA

Fuente: Elaboración Propia

En este capítulo se muestran los resultados de los análisis estadísticos sobre las encuestas obtenidas mediante su aplicación a entrenadores deportivos del estado de nuevo león, la base de datos obtenida, se recolectaron 110 encuestas que al depurarse por tener inconsistencias o no haber respondido alguna pregunta se invalidaron y se eliminaron de las observaciones a analizar. Quedando un total de 99. En esta capítulo se demuestra que, de las 7 variables independientes, 3 muestran significancia de manera estadística, para proponer un modelo con estas variables como determinantes en la satisfacción laboral en entrenadores deportivos

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En este apartado de conclusiones se redacta la síntesis de la investigación, así como sus resultados que aportan al conocimiento científico

Cumplimiento de objetivos:

1. Analizar los antecedentes del problema a investigar: Se plantearon los antecedentes del problema a investigar con estadísticas nacionales e internacionales, así como el perfil del sujeto de investigación y su relación con la variable dependiente de este estudio
 2. Revisar el marco teórico: la sustentación teórica a las diferentes variables a través de teorías clásicas y estudios empíricos de recientes publicaciones, forman parte de la revisión exhaustiva que se realizó para formar el marco teórico que se puede consultar en el capítulo 2
 3. Elaborar un instrumento para la medición de las variables: Se elaboró un instrumento de medición con la validación de los expertos en diferentes áreas para validar los ítems a responder por los entrenadores deportivos. Estos expertos hicieron sus observaciones a las preguntas que fueron consideradas, así como las preguntas de diferentes autores para formar un instrumento propio.
 4. Validar el instrumento y aplicarlo a la población seleccionada (muestra representativa). Este instrumento de medicación fue validado mediante la Alpha de Cronbach y posteriormente se aplicó a los entrenadores deportivos del estado de Nuevo León.
 5. Analizar los resultados estadísticos que muestren la aceptación o rechazo de las hipótesis. Este objetivo se cumple en el capítulo 4 que a través de la regresión lineal múltiple que muestra los resultados favorables para nuestra investigación
 6. Redactar las conclusiones, recomendaciones e investigación futura
- Síntesis y Discusión de resultados: Esta investigación logro determinar que existen 3 variables determinantes para la satisfacción laboral de los entrenadores deportivos que son la infraestructura, la promoción de puestos y el equipamiento, de las 7 variables que se estudiaron. Las otra cuatro como el salario, la capacitación, la seguridad social y la estabilidad laboral no representan

significancia estadística para los entrenadores. En comparación con el estudio de Sánchez Alcaraz de 2012, donde los resultados de su investigación muestran que los entrenadores de pádel y natación presentaron resultados significativos en las variables de promoción y factores extrínsecos que abarca la infraestructura y equipo.

- Implicaciones prácticas: Esta investigación tiene como fin práctico que las instituciones tanto públicas como privadas comprendan la importancia de tener empleados satisfechos en su área, en este caso y como se observa en los resultados que los entrenadores tengan una buena infraestructura y equipamiento, así como un sistema de promociones de puesto haciendo que se sientan más satisfechos de su trabajo.

Otras de las implicaciones prácticas que esta investigación tiene es que mediante los resultados se demuestre que debe invertirse más en la infraestructura deportiva y equipamiento en las instituciones privadas, para las instituciones públicas que el presupuesto designado a este rubro sea revisado e incrementado para obtener entrenadores aún más satisfechos con su trabajo.

- Limitaciones de la investigación. Una de las limitaciones de mayor impacto que tuvo esta investigación fue la pandemia por COVID-19, ya que los centros deportivos, escuelas, y cualquier actividad deportiva se tuvo que cerrar por cuestiones de emergencia sanitaria, lo que nos dejó sin nuestro sujeto de estudio disponible para contestar de manera no sesgada el instrumento de investigación, posteriormente algunas encuestas tuvieron que ser eliminadas ya que presentaban incoherencias en las respuestas u omitían alguna información que se consideraba importante para esta investigación.

Otra limitación que esta investigación enfrentó fue la renuencia de contestar de algunos entrenadores al considerar que podría ser perjudicial para su empleo. Se necesitó la ayuda de sus jefes inmediatos para invitarlos a contestar el instrumento.

Ya que el tema pudiera ser sensible en las instituciones públicas, que fue en donde se presentó más renuencia a contestar.

- Recomendaciones: Esta investigación tiene como objetivo implementarse de manera nacional y posteriormente de manera internacional mediante las diferentes redes de investigación con las que cuenta esta universidad.

- Barrera-Cruz, A., , A., & Molina-Ayala, M. A. (2013). Escenario Actual de la obesidad en México. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 51(3), 292-299.
- Agencia Reforma. (2018, junio 26). *El diario de Coahuila*. Retrieved from <http://www.eldiariodecoahuila.com.mx/editoriales/2018/6/26/makiavelo-740442.html>
- Aguilar, A. (2017, agosto 25). *Regio Deporte*. Retrieved from <http://www.regiodeporte.com/nombra-inde-nueva-dt-de-handball/>
- Aguilera, J. (2018, enero 25). *El Norte*. Retrieved from <https://www.elnorte.com/aplicacioneslibre/preacceso/articulo/default.aspx?id=1307714&v=1&urlredirect=https://www.elnorte.com/aplicaciones/articulo/default.aspx?id=1307714&v=1>
- Bonillo Muñoz, D., & Nieto Gonzalez, F. J. (2002). La satisfacción laboral como elemento motivador del empleado. *Revista Iberoamericana de Relaciones laborales* (11), 189-200.
- Borra Marcos, C., & Gómez García, F. (2012). Satisfacción Laboral y Salario: ¿compensa la renta laboral las condiciones no monetarias del trabajo? *Revista de Economía Aplicada*, 25-51.
- Conade. (2013). *Comisión Nacional de Cultura Física y Deporte*. Retrieved from <http://conadeb.conade.gob.mx/portal/?id=1646>
- Cucina M., J., & Bowling, N. (2015). Robert Hoppock: Early Job Satisfaction and Vocational Guidance. *The Industrial-Organizational Psychologist*, 53(2), 109-115.
- Escamilla-Fajardo, P., Nuñez-Pomar, J. m., & Gómez-Tafalla, A. M. (2016). Clima Organizacional y sector de pertenencia: un análisis de la percepción de los empleados de entidades Deportivas. *Revista de Psicología del deporte*, 73-76.

- House, R., & Wigdor, L. (1967). Herzberg's dual-factor theory of job satisfaction and motivation: A review of the evidence and a criticism. *Personnel Psychology*, 20(4), 369-390.
- Huesca Reynoso, L., & Rodriguez Perez, R. E. (2008). Salarios y calificación laboral en México. *Problemas del Desarrollo. Revista Latinoamericana de Economía*, 61-86.
- Imagen Televisión. (2018, mayo 23). *Imagen Radio*. Retrieved from <http://www.imagenradio.com.mx/mexico-obtiene-la-peor-calificacion-en-productividad-laboral#view-3>
- INDE. (2018). *Instituto Estatal de Cultura Física y Deporte*. Retrieved from <http://indenl.gob.mx/index.php/quienes-somos/>
- Instituto de Cultura Física y Deporte. (2018, Oct 12). *Instituto de Cultura Física y Deporte*. Retrieved from <http://indenl.gob.mx/index.php/entrenadores/>
- Instituto Estatal de Cultura Física y Deporte. (2020, JUN). *Instituto de cultura física y deporte*. Retrieved from INDE: <http://indenl.gob.mx/index.php/entrenadores/>
- Kalleberg, A. (1977, February). Work values and Job rewards: A theory of job satisfaction. *American Sociological Review*, 42, 124-143.
- Mendoza Gómez, J., & Garza Villegas, J. (2010). La medición en el proceso de investigación científica: Evaluación de validez de contenido y confiabilidad. *NA*.
- Mendoza Gómez, J., & Garza Villegas, J. (2006). La medición en el proceso de investigación científica: Evaluación de validez de contenido y confiabilidad. *Revista U*.
- Muñoz, D. B., & Gonzalez, F. J. (2002). LA SATISFACCIÓN LABORAL COMO ELEMENTO MOTIVADOR DEL EMPLEADO. *Trabajo 11*, 189-200.
- Portales Gonzalez, C., Araiza Garza, Z., & Velarde Lopez, E. (2008). La satisfacción laboral y la rotación de personal en una mediana empresa del sector transportista. *Tesis de Maestría*, Cap. 15.
- Pujol-Cols, L., & Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Journal of Management and Economics for Iberoamerica*, 34(146), 3-18.

- Razik, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717-725.
- Rico Belda, P. (2012). Satisfacción Laboral en los asalariados de España. *Revista de métodos cuantitativos para la economía y la empresa*, 137-158.
- Rositas, J. (2014). Los tamaños de las muestras en encuestas de las ciencias sociales y su repercusión en la generación de conocimiento. *Innovaciones de Negocios*, 235-268.
- Salessi, S., & Omar, A. (2017). Satisfacción Laboral: Un Modelo Explicativo Basado en Variables Disposicionales. *Revista Colombiana de Psicología*, 26(2), 329-345. doi: <http://dx.doi.org/10.15446/rcp.v26n2.60651>
- Sánchez Sellero, M., Sánchez Sellero, P., Cruz Gonzalez, M., & Sánchez Sellero, F. (2014). Características Organizacionales de la satisfacción laboral en España. *Revista de Administración de Empresas*, 54(5), 537-547. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-759020140507>
- Sánchez-Alcaraz Martínez, B., Gómez Marmol, A., Parra Meroño, M., & Garcia Montiel, J. (2014). Análisis de la satisfacción laboral en técnicos deportivos de pádel y natación. *Gestión Deportiva, ocio y turismo*, 77-83.
- Sánchez-Sellero, M. C., Sánchez-Sellero, P., & CRUZ- GONZÁLEZ, M. (2014). CARACTERÍSTICAS ORGANIZACIONALES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ESPAÑA. *Revista de Administração de Empresas*, 537-547.
- Sapién Aguilar, A. L., Piñón Howlet, L. C., & Gutiérrez Díez, M. d. (2014). Capacitación en la empresa mexicana: un estudio de formación en el trabajo. *Civilizar. Ciencias Sociales y Humanas*, 123-134.
- Secretaria de Economía. (2017). *Secretaria de Economía*. Retrieved from https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/195391/nuevo_leon_2017_02.pdf
- Siliceo Aguilar, A. (2004). *Capacitación y Desarrollo del personal*. México DF: Limusa.
- Solis, A. (2017, mayo 19). *Forbes México*. Retrieved from Forbes México: <https://www.forbes.com.mx/mexico-conserva-el-titulo-de-la-peor-productividad-en-la-ocde/>

- Suarez, E. (2016, enero 16). *Hora Cero Nuevo León*. Retrieved from <https://www.horaceronl.com/local/prepara-su-mejor-ecuacion/>
- Viamontes, D. G. (2010, Julio 01). *Contribución a las Ciencias Sociales*. Retrieved from <http://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm>
- Aziri, B. (2008). Menaxhimi i burimeve njerëzore, Satisfaksioni nga puna dhe motivimi i punëtorëve. Gostivar: Tringa Design.
2. Aziri, B. (diciembre de 2011). Job Satisfaction: A Literature Review. *Management Research and Practice*, 3(4), 77-86.
 3. Bollin, G. (1993). An Investigation of Job Stability and Job Satisfaction among family day care providers. *Early Childhood Research Quarterly*, 201-220.
 4. Borra Marcos, C., & Gómez García, F. (2012). Satisfacción Laboral y Salario: ¿compensa la renta laboral las condiciones no monetarias del trabajo? *Revista de Economía Aplicada*, 25-51.
 5. Chiang, C.-F., Back, K.-J., & Canter, D. D. (2009). The Impact of Employee training on Job satisfaction and intention to stay in the Hotel Industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 2845, 115–144. <https://doi.org/10.1300/J171v04n02>
 6. Davis, K., & Nestrom, J. (1985). *Human behavior at Work: Organizational behavior*. New York: McGraw Hill.
 7. Diaz-Serrano, L., & Cabral-Vieira, J. (2005). Low Pay, Higher Pay and Job Satisfaction within the European Union: Empirical Evidence for fourteen countries. *IZA Discussion papers*, 1-25.
 8. Ellickson, M. (2002). Determinants of Job Satisfaction of Municipal Government Employees. *Public Personnel Management*, 343-348.
 9. Ellickson, M. C. (2002). Determinants of Job Satisfaction of Municipal Government Employees (Vol. 31).
 10. española, R. A. (abril de 2018). Real Academia Española. Obtenido de <https://dle.rae.es/?id=X1gL4YQ>
 11. Francesconi, M. (2019). Determinants and consequences of promotion in Britain. *Institute of Social and Economics Researches*, 279.

12. George, J., & Jones, G. R. (2008). *Understanding and managing organizational behavior*. New Jersey: Pearson/Prentice Hall.
13. Hanaysha, J., & Tahir, P. R. (2016). Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Job Satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219, 272–282. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.016>
14. Hoekstra, B. (2014). Relating Training to Job Satisfaction: A Survey of Online Faculty Members. *Journal of Adult Education*, 43(1), 1–10.
15. Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. Nueva York: Harper and Brothers.
16. Huesca Reynoso, L., & Rodriguez Perez, R. E. (2008). Salarios y calificación laboral en México. *Problemas del Desarrollo. Revista Latinoamericana de Economía*, 61-86.
17. Hulin, C. L., & Smith, P. C. (1967). *Applied Psychology*.
18. Jones, M., Jones, R., Latreille, P., & Sloane, P. (2009). Training, Job Satisfaction, and Workplace performance in Britain. *Journal Compilation*, 135-179.
19. Jones, M. K., Jones, R. J., Latreille, P. L., & Sloane, P. J. (2009). Training, job satisfaction, and workplace performance in Britain: Evidence from WERS 2004. *Labour*, 23(SUPPL. 1), 139–175. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9914.2008.00434.x>
20. Judge, T., Piccollo, R., Podsakoff, N., Shaw, J., & Rich, B. (2010). The relationship between pay and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 157-167.
21. Knoop, R. (1994). Work values and job satisfaction. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 128(6), 683–690. <https://doi.org/10.1080/00223980.1994.9921297>
22. Koehler, L. S. (1985). New approach to. *Control*, 5–10.
23. Kostas, V. D. (2011). Job satisfaction and promotions. *Industrial Relations*, 50(1), 174–194. <https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.2010.00630.x>
24. Kosteas, V. (2011). Job Satisfaction and promotions. *Industrial Relations*, 171-194.
25. Landy, F. (1985). *Psychology of work behavior*. Illinois: Dorsey Press.

26. Lee, Y. H., & Chelladurai, P. (2018). Emotional intelligence, emotional labor, coach burnout, job satisfaction, and turnover intention in sport leadership. *European Sport Management Quarterly*, 18(4), 393–412. <https://doi.org/10.1080/16184742.2017.1406971>
27. Leppel, K., Brucker, E., & Cochran, J. (2012). The Importance of Job Training to Job Satisfaction of Older Workers. *Journal of Aging and Social Policy*, 24(1), 62–76. <https://doi.org/10.1080/08959420.2012.629136>
28. Li, M. (2016). Job Satisfaction and Performance of Coaches of the Spare-Time Sports Schools in China. *Journal of Sport Management*, 7(2), 132–140. <https://doi.org/10.1123/jsm.7.2.132>
29. M.A, A., K.O, O., & M.A, A. (2013). Empirical Study of the Relationship between Staff Training and Job Satisfaction among Nigerian Banks Employees. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 2(6), 108–115. <https://doi.org/10.6007/ijarems/v2-i6/446>
30. Origo, F., & Pagani, L. (2009). Flexicurity and job satisfaction in Europe: The importance of perceived and actual job stability for well-being at work. *Labour Economics*, 547-555.
31. Origo, F., & Pagani, L. (2009). Flexicurity and job satisfaction in Europe: The importance of perceived and actual job stability for well-being at work. *Labour Economics*, 16(5), 547–555. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2009.02.003>
32. Parvin, M., & Kabir, N. (2011). Factors Affecting Employee Job Satisfaction of Pharmaceutical Sector. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1(9), 1–38.
33. Patrick, J. (2000). Training in N. Chmiel. En P. J., *Introduction to Work and Organizational Psychology* (págs. 100-125). Oxford: BlackWell.
34. Peiro, J., Agut, S., & Grau, R. (2010). The Relationship Between Overeducation and Job among young spanish workers: The role of Salary, Contract of employee and work experiences. *Journal of Applied Social Psychology*, 666-689.
35. Peiró, J. M., Agut, S., & Grau, R. (2010). The relationship between overeducation and job satisfaction among young spanish workers: The role of salary,

contract of employment, and work experience. *Journal of Applied Social Psychology*, 40(3), 666–689. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2010.00592.x>

36. Puriene, A., Petrauskiene, J., Janulyte, V., & Balciuniene, I. (2007). Factors related to job satisfaction among Lithuanians Dentists. *Stomatologija, Baltic Dental and Maxillofacial Journal*, 109-113.

37. Puriene, A., Petrauskiene, J., Janulyte, V., & Balciuniene, I. (2007). Factors related to job satisfaction among Lithuanian dentists. *Stomatologija / Issued by Public Institution "Odontologijos Studija" ... [et Al.]*, 9(4), 109–113.

38. Salessi, S., & Omar, A. (Julio-diciembre de 2017). Satisfacción Laboral: Un modelo explicativo basado en variables disposicionales. *Revista Colombiana de Psicología*, 26(2), 329-345.

39. Sánchez-Alcaraz Martínez, B. J., & Parra Meroño, M. (2012). Satisfacción Laboral de los Técnicos Deportivos. *International Journal of Sport Law & Management*, 92-109.

40. Serra Hagedorn, L. (2000). Conceptualizing Faculty Job Satisfaction: Components, Theories, and Outcomes.

41. Shrivastava, A., & Purang, P. (2011). Employee perceptions of performance appraisals: A comparative study on Indian banks. *International Journal of Human Resource Management*, 22(3), 632–647. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.543639>

42. Smichtd, S. (2007). the relationship between satisfaction and workplace training and overall job satisfaction. *Human resources Development Quarterly*, 482-498.

43. Sypniewska, B. (2013). Evaluation of factors influencing job satisfaction. *Contemporary Economics*, 57-73.

44. Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley and sons.

Bibliografía

Castañares, G. (11 de 06 de 2020). *El Financiero*. Recuperado el 16 de 08 de 2021, de <https://www.elfinanciero.com.mx/economia/los-trabajadores-mexicanos-se-encuentran-entre-los-mas-felices-del-mundo-este-estudio-dice-que-si/>

Data Mexico, B. (01 de Junio de 2021). *Data Mexico Beta*. Recuperado el 2021, de 15 1752586

AGUILAR CASTILLO EDGAR ALFONSO edgar.aguilarca@uanl.edu.mx edgaar_99@hotmail.com

83851891 LCE REALIZANDO SS DRA. NALLELY

<https://datamexico.org/es/profile/occupation/entrenadores-deportivos-y-directores-tecnicos>

Erazo, J. A. (05 de Abril de 2021). El entrenador deportivo ante el reto de la COVID-19: análisis crítico por la sostenibilidad profesional. *Podium. Revista de Ciencia y Tecnología en la Cultura Física*, 16(1), Edición Virtual.

Grimaldi-Puyana, M., Sanchez-Oliver, A., Alcaraz-Rodriguez, V., & Perez-Villalba, M. (2017). Satisfacción laboral de trabajadores de actividades deportivas y recreativas en turismo activo. *Revista Multidisciplinar de educacion*, 10(21), 140-148.
doi:<https://doi.org/10.25115/ecp.v10i21.1038>

INDE. (2018). *Instituto Estatal de Cultura Física y Deporte* . Obtenido de <http://indenl.gob.mx/index.php/quienes-somos/>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía . (2017). *INEGI*. Obtenido de <https://www.inegi.org.mx/app/areasgeograficas/?ag=19>

Maldonado, A. (13 de 06 de 2019). *Forbes Mexico*. Obtenido de <https://www.forbes.com.mx/satisfaccion-laboral-un-factor-que-impacta-la-salud-de-los-colaboradores/>

Reyes Robles , M., Rojo Villa, J., Lopez Esquerria , L., & Sanchez Felix, D. (2020). Satisfacción de trabajadores en una organización pública educativa que presta servicios deportivos. *Revista de investigacion academica sin fronteras*, 13(33), 1-23.

Torres-Florez, D. (2019). Estrategia de compensaciones como herramienta de satisfaccion laboral. *GEON*, 6(2), 4-9.

Villasana Esparza, A., Lopez-Yañez , T., Dueñas Dorado , L., & Medina Vilanueva , M. (2020). Satisfaccion Laboral en entrenadores de entrenamiento funcional. *Gerencia Deportiva*, 4(2), 55-76.

